Die tarifvertragliche Durchführungspflicht

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der juristischen Doktorwürde
der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der Philipps-Universität zu Marburg

vorgelegt von

Ernst Krotoschin
Gerichtsassessor aus Berlin

Universitätsverlag von Robert Noske in Borna-Leipzig

Als Dissertation von der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät angenommen am 13. Mai 1929

Berichterstatter: Geh. Justizrat Prof. Dr. Manigk

R. UNIV
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Dem Andenken meines Lehrers und Freundes

Walter Kaskel

in Dankbarkeit gewidmet

Inhalt.

A. Einleitung.

		Seite
§ 1.	Wesen und Begriff	1
§ 2.	Stellung im Tarifvertrag	5
§ 3.	Geschichtliche Entwicklung	7

B. Hauptteil.

§ 4.	Rechtswirkungen der Durchführungspflicht	9
§ 5.	Berechtigte und Verpflichtete	25
§ 6.	Verletzungen der Durchführungspflicht und ihre Rechtsfolgen	29
§ 7.	Verfolgbarkeit des Durchführungsanspruchs	35
§ 8.	Die Durchführungspflicht beim Zwangstarif und allgemein verbindlichen Tarif	38

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41555610_0024

Literatur.

Hueck, Das Recht des Tarifvertrages, Berlin 1920.
— Normenverträge, Jherings Jahrbücher Bd. 73 S. 33 ff.
Jacobi, Grundlehren des Arbeitsrechts, Leipzig 1927.
Kandeler, Die Rechtsstellung der Berufsvereine im öffentlichen Recht, Berlin 1927.
Kaskel, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Berlin 1928.
— Koalitionen und Koalitionskampfmittel, Arbeitsrechtliche Seminarvorträge, Berlin 1925.
— Hauptfragen des Tarifrechts, Arbeitsrechtliche Seminarvorträge Bd. II, Berlin 1927.
Katz, Hanna, Lücken im Arbeitsvertrage, Abhandlungen zum Arbeitsrecht, herausg. von Kaskel und Sitzler, Heft 2 (Bensheimer).
Lotmar, Der Arbeitsvertrag, Bd. 2, 1908.
Nipperdey, Beiträge zum Tarifrecht, Mannheim 1924.
Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechts, 2. Aufl., Jena 1927.
— Der korporative Arbeitsnormenvertrag Bd. 1, 2, 1907/08.

Arbeitsrecht, Zeitschrift, herausgegeben von Potthoff (AR.).
Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZfA.).
Das Arbeitsgericht.
Reichsarbeitsblatt (RABl.).

Flatow-Gerstel-Hueck-Nipperdey, Die Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte (Bensh. Samml.).
Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen (RG.).

A. Einleitung.

§ 1.

Wesen und Begriff.

Mit dem Abschluß jedes Tarifvertrages ist die Übernahme von bestimmten, meist nicht ausdrücklich formulierten Verpflichtungen seitens der Tarifvertragsparteien stillschweigend verbunden. Zu diesen jedem Tarifvertrag auch ohne ausdrückliche Abrede innewohnenden Vertragspflichten gehört z. B. die Friedenspflicht, d. i. die Pflicht, den durch den Tarifvertrag herbeigeführten Friedenszustand zwischen den Parteien nicht durch Anwendung von Kampfmitteln zu verändern. Die Übernahme der Friedenspflicht durch die Tarifvertragsparteien ergibt sich aus Sinn und Zweck des Tarifvertrages als Friedensvertrags. Das ist heute allgemein, auch von der Rechtsprechung des Reichsgerichts, anerkannt [1]). Neben der Friedenspflicht ist aber auch die Durchführungspflicht zu den stillschweigend einem jeden Tarifvertrag innewohnenden Bestandteilen zu rechnen [2]). Jedenfalls soll auf den folgenden Seiten der Nachweis versucht werden, daß ebenso wie die Friedenspflicht auch die Durchführungspflicht so eng mit dem Wesen eines Tarifvertrages verbunden ist, daß die gegenseitige Übernahme auch dieser Verpflichtung als von den Vertragsparteien gewollt und stillschweigend vereinbart angesehen werden muß.

I. Mit dem Namen „Durchführungspflicht" verbindet man die Vorstellung von der Verpflichtung der Tarifvertragsparteien, die durch Abschluß des Tarifvertrages erstrebte Regelung der Arbeitsbedingungen durch tatsächliche Verwirklichung der hierfür vorgesehenen Bestimmungen in die Praxis umzusetzen. Ergibt sich diese Verpflichtung der Tarifvertragsparteien zur tatsächlichen Verwirklichung der Tarifbestimmungen wirklich derart aus Sinn und Zweck des Tarifvertrages, daß

---

[1]) Vgl. RG. 30. 3. 1926 in NZfA. 1926 Sp. 551.

[2]) Vgl. RAG. 11. 1. 1928, Bensh. Samml. Bd. 2 (RAG.) S. 107; RAG. 19. 9. 1928 a. a. O. Bd. 4 (RAG.) S. 55 f., 82.

ohne sie die Erreichung des mit Abschluß des Tarifvertrages erstrebten Zustandes gefährdet wäre? Die Beantwortung dieser Frage ist von der Beantwortung der Vorfrage abhängig, was die Parteien bei Abschluß des Tarifvertrags hinsichtlich dessen Durchführung wollen. Zur Beantwortung dieser Frage wiederum scheint ein kurzer Hinblick auf die soziologische Bedingtheit von Kollektivabkommen wünschenswert, weil der Wille der Parteien im wesentlichen durch ihre subjektive Stellung als Träger der Wirtschaftsgesellschaft bestimmt wird. Man kommt daher m. E. dem Wesen der Durchführungspflicht am nächsten, wenn man sich die Eigenschaft des Tarifvertrages als eines Kollektivabkommens, einer Gesamtvereinbarung, in ihrer soziologischen und sozialrechtlichen Bedeutung besonders vergegenwärtigt.

Bei rein gesellschaftlicher Betrachtungsweise kann man den Tarifvertrag als den „contrat social" unseres modernen wirtschaftlichen Lebens bezeichnen. Durch ihn werden die beiden Gruppen der modernen Wirtschaftsgesellschaft, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, zum Ausgleich ihrer Interessen und zur Unterwerfung unter die bei diesem Ausgleich gewonnene Regelung der gemeinsamen Angelegenheiten gebracht. Der Tarifvertrag baut über der Scheidung der Wirtschaftsgesellschaft in Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine soziale Ordnung auf und löst gleichzeitig eine Gehorsamspflicht beider Gruppen gegenüber dieser sozialen Ordnung aus[3]). Mit der Erkenntnis des Tarifvertrages als eines Sozialvertrages in diesem Sinne[4]) ist schon angedeutet, daß es sich um keine neuartige Erscheinung des Rechtslebens handelt. Vielmehr nur um eine Veränderung des Inhalts einer soziologischen und sozialrechtlichen Erscheinung, die als solche bis in die ältesten Zeiten der Rechtsentwicklung zurückverfolgt werden kann[5]). Im Jahre 494 v. Chr. wanderten die Plebejer auf den Heiligen Berg, um dort, eine Stunde nordöstlich von Rom, eine neue Stadt zu gründen. Anlaß dazu gab die Verweigerung der vom patrizischen Senat oftmals versprochenen Schuldentilgung. Eine Mehrheit von Individuen, die eine inhaltliche Übereinstimmung ihres Wollens, Fühlens und Denkens zu einer Gemeinschaft zusammengeführt hatte, stand also einer ebensolchen Mehrheit streitend gegenüber. Der volksfreundliche Menenius Agrippa wußte die Plebejer

[3]) Vgl. hierzu Acker bei Kaskel, Hauptfragen S. 10 ff.

[4]) Mit dem Ausdruck „Sozialvertrag" ist nichts über die Zugehörigkeit der in ihm enthaltenen Normen zum privaten oder öffentlichen Recht gesagt. Vielmehr handelt es sich nur um die Bezeichnung desjenigen Rechtsverhältnisses, das die „Beziehungen der menschlichen Willensträger als Gesellschaftswesen ordnet" (Jacobi, Grundlehren S. 424), und zwar hier im spezifischen Sinn der Wirtschaftsgesellschaft. Ob man diese Normen ganz oder teilweise dem privaten oder öffentlichen Recht zuweist, kann hier unerörtert bleiben.

[5]) Vgl. Kaskel, Arbeitsrecht S. 16.

durch die berühmte Fabel von der Auflehnung der Glieder gegen den Magen zur Rückkehr zu bewegen, und nunmehr wurde zwischen den beiden Gruppen ein Abkommen geschlossen, das für die Zukunft festlegte, unter welcher gemeinsamen Ordnung die beiden ständischen Gruppen Roms leben sollten. Nichts unterscheidet dem Wesen nach (soziologisch) dieses Kollektivabkommen zwischen Plebejern und Patriziern aus dem 5. Jahrhundert v. Chr. von einem modernen Tarifvertrag, der womöglich nach voraufgegangenem Streik oder nach voraufgegangener Aussperrung geschlossen wird. Damals wie heute entstehen auf Grund von Gesamtvereinbarungen zwischen Personengruppen verschiedenen Herkommens und Charakters gemeinsame Ordnungen. Damals wie heute beruhen solche Gesamtvereinbarungen auf dem übereinstimmenden Willen der Beteiligten, die daher auch der von ihnen selbst geschaffenen Ordnung freiwillig sich unterwerfen und ihr Gehorsam leisten. Diese an die übereinstimmenden Willensäußerungen der Vertragsschließenden geknüpfte Gehorsamspflicht auferlegt jedem einzelnen Individuum der einen Gruppe gegenüber jedem Individuum der anderen Gruppe ein bestimmtes Verhalten (Tun oder Unterlassen). Diese Gehorsamspflicht besteht grundsätzlich unmittelbar für die Einzelsubjekte im Verhältnis zueinander, solange die Gruppen nicht als solche derart gewachsen und organisiert sind, daß die Einzelmitglieder zur Bedeutungslosigkeit herabsinken. Davon kann hier zunächst abgesehen werden. Es war hier nur darauf hinzuweisen, daß seit jeher mit dem Abschluß von Kollektivabkommen die Absicht der Beteiligten verbunden gewesen ist, das Abkommen als Ausfluß des eigenen übereinstimmenden Willens zu respektieren. Jedem Kollektivabkommen, wenn es überhaupt historisch-positive Bedeutung erlangte, ist daher von jeher die Gebundenheit der Beteiligten wesentlich immanent gewesen, den durch das Abkommen geschaffenen Zustand nicht gewaltsam zu ändern, andererseits diesen Zustand, so wie er beim Abschluß des Abkommens gedacht und gewollt war, in die Wirklichkeit umzusetzen und zur tatsächlichen Durchführung zu bringen. Jeder Versuch, der gemeinsam geschaffenen Ordnung mit Gewalt zuwiderzuhandeln, trägt den Vorwurf umstürzlerischer Bestrebungen ein, jeder Versuch der praktischen Sabotage den Vorwurf gemeinschaftsfremden Außenseitertums. Nirgends mehr als bei Kollektivabkommen gilt daher von jeher der Satz: pacta sunt servanda[6]).

---

[6]) Rechtlich besteht ein Unterschied darin, daß bei dem Abkommen zwischen Patriziern und Plebejern diese sich als Gruppe außerhalb des Staates stellten, während durch Abschluß eines Tarifvertrages die staatliche Ordnung nicht berührt wird. Der Rechtsgrund der Verbindlichkeit für die Beteiligten ist daher in beiden Fällen ein anderer. Wo die staatliche Ordnung durch Absonderung einer Volksgruppe gesprengt und durch Vereinbarung neu wieder-

Die Krönung aller auf Herstellung einer gemeinsamen Ordnung gerichteten Gesamtvereinbarungen ist die auf Herstellung der staatlichen Ordnung gerichtete (der eigentliche „contrat social" Rousseaus). Die verschiedenen Personengruppen, die sich zur Bildung staatlicher Ordnung zusammenschließen, schaffen aber (nach Rousseau und der gesamten Naturrechtslehre) diese Ordnung nicht nur, sondern verpflichten sich stillschweigend gleichzeitig, die „Verfassung", wie man gemeinhin die staatliche Ordnung bezeichnet, nicht gewaltsam zu brechen, andererseits aber auch ihre Grundsätze praktisch zu verwirklichen.

Diese beiden jedem Kollektivabkommen innewohnenden Bestandteile, die selbstgeschaffene Ordnung nicht gewaltsam zu ändern, andererseits aber auch für ihre praktische Durchführung besorgt zu sein, sind sonach gesellschaftliche Gegebenheiten, erklärlich aus der subjektiv-psychologischen Einstellung der beteiligten Personengesamtheiten, die das Produkt ihrer übereinstimmenden Willensäußerung, solange diese Übereinstimmung besteht, unangetastet und verwirklicht sehen wollen.

Aber erst seitdem man das Institut des Sozialvertrages in der Form des Tarifvertrages zur Regelung von Arbeitsverhältnissen verwandt hat, sind diese beiden Erscheinungen rechtswissenschaftlich besonders gewürdigt worden. Man spricht von Friedenspflicht und meint dabei die Pflicht der vertragsschließenden Parteien, die durch den Tarifvertrag geschaffene Ordnung nicht gewaltsam zu ändern. Man spricht auch von Durchführungspflicht, und es ist jetzt klar, daß damit die weitere Pflicht der Parteien unterstellt wird, den Tarifvertrag auch praktisch zu verwirklichen und durchzuführen. Diese Unterstellung geschieht mit Recht, denn da der Tarifvertrag nur eine Ab-

---

hergestellt wird, da kann die bindende Kraft dieser Vereinbarung auch rechtlich nur auf dem Willen der Vereinbarenden beruhen, weil es an einer übergeordneten staatlichen Zwangsnorm fehlt. Anders beim Tarifvertrag. Hier schließen mehrere soziale Gruppen innerhalb des Staatsverbandes ein Abkommen miteinander, das als solches dem staatlichen Recht unterworfen ist und mithin von diesem auch seine verbindliche Kraft ableitet. Das bedeutet aber nur, daß, wenn beispielsweise die Parteien eines Tarifvertrages etwas als für sich verbindlich vereinbaren, das staatliche Recht die Zwangsmittel zur Durchführung zur Verfügung stellt. Hier kommt es aber in erster Linie darauf an, den Inhalt des Tarifvertrages selbst festzustellen, insbesondere zu klären zu suchen, was aus der subjektiven Einstellung der Parteien beim Vertragsabschluß als Inhalt auch ohne ausdrückliche Abrede unterstellt werden kann oder muß. Für die Erforschung dieses Inhalts scheint mir der Hinblick auf die allgemeine soziologische Struktur von Kollektivabkommen bestimmend. Die etwa vom Staat zur Verfügung gestellten Mittel zur Verwirklichung des Vertragswillens interessieren zunächst an dieser Stelle nicht.

wandlung der Form, nicht des Wesens des allgemeinen Sozialvertrages bedeutet, so beruhen auch bei ihm beide Pflichten (Friedenspflicht und Durchführungspflicht) auf dem Willen der beteiligten Personengesamtheiten (Arbeitgeber und Arbeitnehmer), die, wenn sie durch Abschluß eines Tarifvertrages einen sozialen Friedenszustand zwischen sich geschaffen haben, diesen auch erhalten und durchführen wollen. Es handelt sich also bei der Annahme einer tariflichen Durchführungspflicht um keine neuartige Erscheinung, sondern nur um die inhaltlich veränderte Offenbarung eines längst gesellschaftlich wirkenden Phänomens.

II. Aus dem Wesen der tariflichen Durchführungspflicht ergibt sich nunmehr zwanglos folgende genauere begriffliche Definition: Die Durchführungspflicht ist die jedem Tarifvertrag innewohnende, weil zwangsläufig aus dem Willen der Beteiligten hervorgehende Pflicht der Tarifparteien, den durch Abschluß des Tarifvertrages erstrebten sozialen Friedenszustand durch tatsächliche Verwirklichung der Tarifbestimmungen aufrechtzuerhalten und zu befördern[7]).

§ 2.

Stellung im Tarifvertrag.

Es ist bisher davon ausgegangen worden, daß die Aufrechterhaltung und Verwirklichung der durch das Kollektivabkommen geschaffenen Ordnung auf dem Willen der Einzelsubjekte beruhe, die von dem Abkommen betroffen werden, weil sie allein es sind, deren übereinstimmender Wille die Vereinbarung unmittelbar geschaffen hat. Hypothetisch ergibt sich daraus für die spezielle sozialrechtliche Erscheinung des Tarifvertrages, daß auch der Tarifvertrag als Gesamtakt auf dem Willen der Einzelsubjekte auf Arbeitgeber- und auf Arbeitnehmerseite beruht. Allein, diese Hypothese findet in den wirklichen wirtschaftlichen Verhältnissen der Neuzeit keine Rechtfertigung. In unseren übervölkerten Großstaaten gibt es keinen gemeinsamen Willen mehr, der auf dem Zusammenwirken von Einzelsubjekten beruht. Es ist dies auch durch die starre Einseitigkeit des kapitalistischen Wirtschaftssystems unmöglich gemacht, das mindestens auf seiten der Arbeitnehmer den Einfluß und die Bedeutung des einzelnen völlig beseitigt und die Entwicklung zu Koalitionen drängt. Der einzelne

[7]) Die gleichfalls jedem Tarifvertrag innewohnende Friedenspflicht bezweckt dasselbe, nämlich Aufrechterhaltung des erstrebten sozialen Friedenszustandes, durch Nichtanwendung von Kampfmaßnahmen. Über den verschiedenen Umfang der Durchführungspflicht beim verpflichtenden und normativen Teil vgl. unten § 4.

Arbeitnehmer — auch auf Arbeitgeberseite ist es schließlich je länger, desto mehr nicht anders — wird dabei derart von der Organisation als solcher verdrängt, daß sein Einzelwille vollständig verschwindet und bei der Bildung des Gesamtwillens der Organisationen unbeachtlich bleibt. Es treten vielmehr heute bei der Willensbildung innerhalb der Wirtschaftsgesellschaft nur noch die beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände als solche in die Erscheinung. Diese Verbände sind dabei auch teilweise mit eigener Rechtspersönlichkeit ausgestattet, aber auch soweit sie es nicht sind, besteht kein Unterschied. Zwar bestehen auch die Verbände aus einer Mehrheit von Einzelindividuen, deren Wille durch die Stimmabgabe bei Vorstandswahlen und dgl. mittelbar auch auf die Bildung des Verbandswillens einwirkt. Aber beim Abschluß eines Tarifvertrages ist der Wille der einzelnen Verbandsangehörigen vollständig ausgeschaltet. Bevor die Verbände das Feld beherrschten, bildeten die beteiligten Personenmehrheiten auf Arbeitgeber- und auf Arbeitnehmerseite besondere Gemeinschaften zwecks Abschlusses eines Tarifvertrages, wobei der Wille der einzelnen durch Urabstimmung in den Betrieben u. a. noch unmittelbaren Ausdruck fand. Heute aber hat regelmäßig eine Übertragung des Willens der einzelnen auf den Verband als solchen stattgefunden. Die Mechanisierung der modernen Wirtschaft hat eben auch zu einem Mechanismus der Willensbildung in Gestalt der Koalitionen geführt.

Beruhen danach die Tarifverträge allein auf dem Willen der Verbände[8]), so sind auch nur diese Träger der tariflichen Durchführungspflicht. Die allgemeine Gehorsamspflicht gegenüber der durch den Tarifvertrag geschaffenen sozialen Ordnung obliegt den vertragsschließenden Verbänden. Seitdem dieser Zustand eingetreten ist, ist es auch zur Notwendigkeit geworden, besondere Rechtsinstitute zu schaffen, durch die nunmehr die Unterwerfung der unmittelbar nicht mehr beteiligten Einzelsubjekte unter die tarifliche Ordnung gewährleistet wird[9]). Das hauptsächlichste Rechtsinstitut dieser Art ist die Unabdingbarkeit. Aber auch dieses Fortschreiten vom Einzelwillen zum Verbandswillen ist nur eine Änderung der Form, nicht des Wesens der Gesamtvereinbarung. Auch wenn die Verbände als solche zur Schaffung einer gemeinsamen sozialen Ordnung zusammenwirken, ist der Wille da, diese einmal geschaffene Ordnung nicht gewaltsam zu ändern (Friedenspflicht), sie andererseits aber auch praktisch zu verwirklichen

[8]) Daß nur die Verbände als solche im eigenen Namen den Tarifvertrag schließen (Verbandstheorie), ist heute herrschende Ansicht: vgl. hierzu Kaskel, Arbeitsrecht S. 22; Hueck, Recht des Tarifvertrages S. 67 ff.; Simson bei Kaskel, Hauptfragen S. 29.

[9]) Vgl. Jacobi, Grundlehren S. 284.

(Durchführungspflicht). Aus dem Umstand, daß jetzt Träger der Durchführungspflicht allein die Verbände sind, folgt nur, und diese Folgerung hat allerdings eine gewisse Tragweite, daß das Interesse an der Verwirklichung des Tarifvertrages quantitativ und qualitativ nur in dem Maße besteht, als durch die Nichtverwirklichung Verbandsinteressen, nicht aber auch Einzelinteressen berührt werden. Die Durchführungspflicht der Verbände tritt also unter anderen Voraussetzungen in Kraft, als etwa dieselbe Pflicht beim Einzelarbeitsvertrag. Gerade hierin liegt das wesentliche Problem des Umfangs der Durchführungspflicht: Die Bedürfnisse des Sozialrechts, die sich in der Richtung auf Aufrechterhaltung und Verwirklichung der Verbandsautonomie bewegen, gegenüber dem Spielraum des Individualrechts der Einzelvertragsparteien abzugrenzen.

Ist die Durchführungspflicht eine Pflicht der vertragsschließenden Verbände, dann hat sie ihre Stellung im verpflichtenden Teile des Tarifvertrages, genau ebenso wie die Friedenspflicht, mag auch die Auswirkung der Durchführungspflicht sich nicht auf den verpflichtenden Teil beschränken, sondern auch in den normativen Teil hinübergreifen.

§ 3.

Geschichtliche Entwicklung.

Die Durchführungspflicht als Pflicht der Verbände, den Tarifvertrag praktisch zu verwirklichen, war bis zum Inkrafttreten der TarifVO. vom 23. 12. 1918 überhaupt das einzige Mittel zur Durchsetzung des Tarifvertrages. Das galt ebenso für den verpflichtenden wie für den normativen Teil. Da eine unmittelbare Unterwerfung der Verbandsangehörigen unter die tarifvertragliche Regelung nicht erfolgte, war es Sache der Verbände, nicht nur selbst den Tarifvertrag durchzuführen, sondern auch durch Einwirkung auf ihre Mitglieder dafür zu sorgen, daß diese den Vertrag nicht sabotierten. Der eine Verband konnte vom anderen allerdings auf Grund der Durchführungspflicht diese Einwirkung verlangen und sie gegebenenfalls auch im Klagwege durchsetzen. Blieb aber die Einwirkung auf das betreffende Verbandsmitglied — zumal angesichts der Beschränkung durch § 152 GewO.! — ergebnislos, dann war kein weiteres Mittel zur Verwirklichung des Tarifvertrages insoweit vorhanden[10]). Dieser Rechtszustand besteht

[10]) Näheres über die Durchsetzbarkeit der Tarifnormen vor Inkrafttreten der Tarif-VO. bei Hueck, Jher.Jahrb. Bd. 73 S. 33 ff.; vgl. auch Krotoschin bei Kaskel, Hauptfragen S. 31 ff.

heute nur noch für den verpflichtenden Teil; für den normativen Teil nur noch bei denjenigen Tarifverträgen, die den Erfordernissen des § 1 TarifVO. nicht entsprechen, sei es, daß sie der Schriftform entbehren oder von nichttariffähigen Parteien abgeschlossen sind usw. Mit dem Inkrafttreten der TarifVO. hat sich im übrigen die Rechtslage hinsichtlich des normativen Teils für alle den Erfordernissen der TarifVO. genügenden Tarifverträge insoweit grundlegend geändert, als nunmehr auf Grund der Unabdingbarkeit ohne weiteres dafür gesorgt ist, daß eine von den Regeln des Tarifvertrages abweichende Vereinbarung zwischen den einzelnen Verbandsangehörigen nicht mehr möglich ist. Trotzdem ist aber damit die Durchführungspflicht auch für den normativen Teil des Tarifvertrages keineswegs gegenstandslos geworden. Das im folgenden zu erörternde Problem der Rechtswirkungen der Durchführungspflicht spitzt sich vielmehr gerade darauf zu, ob und inwieweit es auch trotz Bestehens der Unabdingbarkeit der Annahme einer besonderen Verwirklichungspflicht, deren Träger die Tarifparteien sind, bedarf.

B. Hauptteil.

§ 4.

Rechtswirkungen der Durchführungspflicht.

Die Durchführungspflicht ist zwar vor allem von Bedeutung für Bestimmungen des verpflichtenden Teils, für den sie als zwischen den Tarifparteien bestehende Verpflichtung in erster Linie und unmittelbar in Frage kommt (I); sie ist aber auch für die Verwirklichung der normativen Bestimmungen erheblich (II).

I. Der Durchführungspflicht unterliegen in erster Linie Bestimmungen des verpflichtenden Teils, die sich an die vertragsschließenden Verbände selbst wenden, wie z. B. Mitwirkung bei Errichtung eines Arbeitsnachweises, einer tariflichen Schiedskommission usw. Solche Bestimmungen verpflichten die Verbände als solche, die hierüber getroffenen Vereinbarungen praktisch zu verwirklichen und selbst alles zu ihrer Verwirklichung Erforderliche zu tun. Den Hauptteil der verpflichtenden Bestimmungen eines Tarifvertrages, auf die sich die Durchführungspflicht insbesondere bezieht, bilden aber Bestimmungen, die von den einzelnen Verbandsmitgliedern den Abschluß oder Nichtabschluß bestimmter Einzelarbeitsverträge verlangen, so z. B. Bestimmungen über Beschäftigung einer Mindestzahl von Schwerbeschädigten, Höchstzahl von Lehrlingen, Benutzungszwang, d. h. Verbot der Einstellung anderer als durch den Arbeitsnachweis zugewiesener Arbeitskräfte, Organisations- oder Absperrklausel, d. h. Verbot der Einstellung Nicht- oder Andersorganisierter, Verbot der Frauen- und Kinderarbeit, Verbot der Einstellung Nicht- oder Andersorganisierter unter Tariflohn, Maßregelungsverbot, d. h. Verpflichtung zur Wiedereinstellung der während eines Arbeitskampfes Entlassenen. Solche Bestimmungen verpflichten auf Grund der Durchführungspflicht die vertragsschließenden Verbände, ihre Mitglieder zum Abschluß tarifmäßiger und zur Lösung tarifwidriger Einzelverträge anzuhalten. Die Annahme einer besonderen Durchführungspflicht ist hier allerdings nur

für den Fall unentbehrlich, daß der Tarifvertrag beiderseits, also auch auf Arbeitgeberseite, von den Verbänden geschlossen ist (Verbandstarif). Beim Firmentarif, wo also ein einzelner Arbeitgeber Tarifpartner der Gewerkschaft ist, ist die Annahme einer besonderen Durchführungspflicht insoweit auf Arbeitgeberseite entbehrlich. Hier genügen die Mittel des allgemeinen Schuldrechts, insbesondere die Vorschriften der §§ 320 ff. BGB.

Beschäftigen wir uns zunächst mit einem Fall des Firmentarifs. Der Arbeitgeber stellt tarifwidrig Nichtorganisierte ein. Sein Handeln ist eine Verletzung des Tarifvertrages. Die Gegenpartei kann Unterlassung verlangen. Oder er handelt dem Tarifvertrag dadurch zuwider, daß er entlassene Arbeiter, die wieder eingestellt werden sollen, nicht wieder einstellt. Auch hier liegt unmittelbar eine Verletzung des Tarifvertrages vor. Der Arbeitnehmerverband kann Erfüllung fordern. Die Durchführungspflicht auf Arbeitgeberseite fällt beim Firmentarif also bezüglich der Bestimmungen, die sich auf den Abschluß oder Nichtabschluß bestimmter Einzelarbeitsverträge beziehen, mit der allgemeinen vertraglichen Erfüllungspflicht zusammen. Der Erfüllungsanspruch der Gewerkschaft besteht gegenüber dem einzelnen Arbeitgeber als Vertragspartei unmittelbar.

Anders dagegen beim Verbandstarif und auch beim Firmentarif insoweit, als es sich um Tarifverletzungen auf Arbeitnehmerseite handelt. Als Beispiel in letzterer Hinsicht sei etwa erwähnt, daß der Arbeitnehmerverband die Verpflichtung eingeht, seine Mitglieder auch bei anderen Arbeitgebern innerhalb eines bestimmten Bezirks nicht unter Tariflohn arbeiten zu lassen. Inwieweit eine solche Verpflichtung, insbesondere beim Firmentarif, als mit Treu und Glauben vereinbar angesehen werden kann, soll hier unerörtert bleiben[1]). Besteht aber eine solche Verpflichtung, d. h. ist sie ausdrücklich eingegangen und wird sie dadurch verletzt, daß Angehörige des tarifbeteiligten Arbeitnehmerverbandes sich bei dritten Arbeitgebern unter Tariflohn verdingen, so liegt das Zuwiderhandeln gegen den Tarifvertrag hier regelmäßig nicht unmittelbar bei der Gewerkschaft als solcher, sondern bei den einzelnen Arbeitnehmern. Ebenso ist es in allen Fällen der Vertragsverletzung beim Verbandstarif. Die Zuwiderhandlungen gegen den verpflichtenden Teil — soweit es sich um Bestimmungen handelt, die von den einzelnen Verbandsangehörigen ein bestimmtes Tun oder Unterlassen verlangen — werden in diesem Falle regelmäßig nicht von den Vertragsparteien selbst, sondern von deren Mitgliedern begangen. Der Vertragspartner hat aber keine unmittelbare Handhabe gegen diese.

---

[1]) Vgl. hierüber Hueck, Recht des Tarifvertrages S. 168 f.

Er hat sie gegen den gegnerischen Verband nach allgemeinen Grundsätzen auch nur dann, wenn dieser selbst etwa zum Abschluß tarifwidriger Einzelverträge anhält oder den Abschluß tarifgemäßer Einzelverträge unterbindet. Hier kann von Verband zu Verband ohne weiteres Erfüllung, d. h. Unterlassung des eigenen tarifwidrigen Verhaltens verlangt werden. Ist der Verband als solcher aber vertragstreu, und handeln nur einzelne Mitglieder vertragswidrig, so müßte der gegnerische Verband hilflos zusehen, da ein weiteres Rechtsmittel auf Grund der allgemeinen Bestimmungen des Schuldrechts nicht besteht. Die hier sich offenbarende Lücke füllt die Durchführungspflicht aus, auf Grund deren nunmehr der Verband vom Gegenverband Einwirkung auf dessen Mitglieder verlangen kann, die Zuwiderhandlungen gegen den Vertrag alsbald durch Auflösung des tarifwidrig abgeschlossenen Einzelvertrages oder durch Abschluß eines tarifwidrig verweigerten Vertrages zu unterlassen. Bleibt die Einwirkung ergebnislos, ist allerdings ein weiteres Mittel auch nicht gegeben. Über die dann möglichen Rechtsfolgen siehe unten § 6.

II. Auch für die Verwirklichung der normativen Bestimmungen ist die Durchführungspflicht erheblich. Die Notwendigkeit der Annahme einer Durchführungspflicht auch hinsichtlich des normativen Teils ergibt sich aus richtiger Abgrenzung des Prinzips der Unabdingbarkeit (1). Im übrigen ist der Umfang der Durchführungspflicht beim normativen Teil abhängig von dem Kollektivinteresse, welches die vertragsschließende soziale Gruppe (der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer) an Aufrechterhaltung und tatsächlicher Verwirklichung der Tarifnormen hat (2).

1. Die Kernfrage ist: bedarf es für den normativen Teil überhaupt der Annahme einer Durchführungspflicht, d. h. also der Pflicht, für tatsächliche Verwirklichung der aus dem Einzelarbeitsverhältnis gemäß dem Tarifvertrag bestehenden Ansprüche zu sorgen, oder aber ist diese durch die Unabdingbarkeit der Tarifnormen entbehrlich gemacht, in der Weise, daß die Unabdingbarkeit auch bereits die tatsächliche Erfüllung der tariflich bestehenden Ansprüche gewährleistet?

Die Beantwortung dieser Frage ist von der Erörterung der Vorfrage abhängig, inwieweit rechtstheoretisch und rechtspolitisch die Bedeutung des Prinzips der Unabdingbarkeit auszudehnen ist.

a) Rechtstheoretisch ist die Unabdingbarkeit der Tarifvertragsnormen lebhaft umstritten[2]). Die Unabdingbarkeit beruht auf

---

[2]) Vgl. Kaskel, Arbeitsrecht S. 19 ff.; Gallas bei Kaskel, Hauptfragen S. 83 ff.

dem § 1 TarifVO., der bestimmt, daß für den Fall der Regelung der Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag alle Arbeitsverträge zwischen den Beteiligten insoweit unwirksam sind, als sie von der tariflichen Regelung abweichen, und ferner, daß an die Stelle unwirksamer Vereinbarungen die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages treten. Diese Grundeigenschaften der Tarifvertragsnormen, d. h. der zum normativen Teil gehörigen Tarifvertragsbestimmungen, haben zu der Erkenntnis geführt, daß die Tarifnormen objektives Arbeitsvertragsrecht darstellen[3]). Damit ist nicht gesagt, daß diese Normen selbst staatliches Gesetzesrecht mit Wirkung für jedermann sind, sondern sie sind autonomes Verbandsrecht für die Mitglieder der beteiligten Verbände. Die Autonomie (Rechtssetzungsbefugnis) der Verbände hat zwar von jeher mit der Wirkung bestanden, daß die Verbände Normen schaffen konnten, die für die abzuschließenden Einzelarbeitsverträge, also für eine unbestimmte Vielheit von Rechtsverhältnissen, maßgebend sein sollten, ohne daß für die Verbände selbst unmittelbar daraus Rechte und Pflichten erwuchsen, sondern eben nur für die zunächst unbestimmten Parteien der abzuschließenden Einzelarbeitsverträge. Nur war die Wirkung der Tarifnormen früher eine dispositive, während § 1 TarifVO. den Tarifnormen nunmehr zwingende Wirkung zuspricht, so daß die Tarifnormen jetzt objektivierte, d. h. vom Willen der Parteien des Einzelvertrages völlig losgelöste, für den Kreis der Verbandsmitglieder schlechthin gültige Rechtsregeln geworden sind. Diese zwingende Rechtswirkung der Tarifnormen beruht auf ausdrücklicher staatlicher Anordnung. Der Staat hat in § 1 TarifVO. die von den Tarifparteien, grundsätzlich ohne jedes staatliche Zutun, vereinbarten Tarifnormen mit ähnlichen, teilweise noch weitergehenden Rechtswirkungen ausgestattet, wie die von ihm selbst im Wege der Gesetzgebung geschaffenen Normen. Er hat den Tarifvertrag insoweit als selbständige Rechtsquelle neben Gesetz, Verordnung usw. treten lassen. Daß objektives Recht auch als nichtstaatliches Recht entstehen kann, ist eine Auffassung, die in der Rechtslehre immer mehr an Boden gewinnt. Sie entspricht durchaus deutschrechtlichen Gedankengängen. Es hat gerade im vergangenen und gegenwärtigen deutschen Rechtsleben stets autonomes, ohne unmittelbare staatliche Rechtssetzung, nur mit staatlicher Duldung und Anerkennung entstandenes objektives Recht gegeben, wie das am deutlichsten im Recht der Kirchen und Kommunen, aber auch in dem

[3]) So die jetzt fast unbestritten herrschende Ansicht, vgl. Kaskel a. a. O., Gallas a. a. O., ferner Simson bei Kaskel, Hauptfragen S. 15 mit weiteren Literaturangaben; and. M. Hanna Katz, Lücken im Arbeitsvertrag S. 65 ff., und neuerdings vor allem Jacobi, Grundlehren S. 266 ff. Gegen diesen wiederum Hueck, Archiv für öffentl. Recht Bd. 53 S. 464 ff.

anderer Korporationen und der Vereine zum Ausdruck kommt[4]). Vollends widerspricht die Auffassung von der Allgewalt des Staates bezüglich der Rechtssetzung der tatsächlichen Entwicklung der Berufsverbände in Arbeit und Wirtschaft. Diese Verbände haben heute nicht weniger öffentlich-rechtlichen Charakter als Kirchen und Kommunen[5]). Das wird mit jedem neuen arbeitsrechtlichen Gesetz immer deutlicher[6]), in denen den Verbänden immer weitergehende, unbestritten öffentlich-rechtliche Aufgaben zugewiesen werden. Wie Kaskel[7]) mit Recht hervorhebt, folgt hier die Rechtstheorie dem wirklichen Leben, wenn sie nunmehr das Normensetzungsgeschäft dieser Verbände gleichfalls als öffentlich-rechtliches gelten läßt. Diese Entwicklung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts hat schließlich auch der Gesetzgeber anerkennen müssen, der in § 73 ArbGerGes. den Tarifnormen die Revisibilität zugesprochen hat. Damit ist m. E. unvereinbar, den Tarifvertrag und insbesondere die Schaffung der Tarifnormen heute noch rein privatrechtlich aufzufassen, wie das vor allem Jacobi[8]) tut. Der Tarifvertrag und am allerwenigsten das Normensetzungsgeschäft ist kein „kollektiver Schuldvertrag", dessen Verbindlichkeit für die Normenunterworfenen auf freiem rechtsgeschäftlichen Willen beruht. Das wäre die Folge rein privatrechtlicher, d. h. schuldrechtlicher Auffassung. Dieser Konstruktion steht schon die Möglichkeit der Zulassung von Zwangstarifen entgegen. Der Inhalt des dem Tarifvertrag unterfallenden Einzelarbeitsvertrages wird nicht durch den rechtsgeschäftlichen Willen der Einzelvertragsparteien, sondern durch die zwingenden Tarifnormen als Erkenntnisquelle bestimmt. Das Normensetzungsgeschäft übt vom Parteiwillen unabhängige, eben „objektive" Wirkung aus, dergestalt, daß alle betroffenen Arbeitsverträge notwendig tarifgemäßen Inhalt haben müssen und nur tarifgemäßen Inhalt haben können. Das ist aber die typische Wirkung objektiven zwingenden Rechts, als das daher die Tarifnormen nunmehr seit Inkrafttreten der TarifVO. anzusehen sind. Ihr Erlaß durch die Berufsverbände bietet bei richtiger Einschätzung der (öffentlich-rechtlichen) Stellung dieser Verbände m. E. keine rechtstheoretische Schwierigkeit, abgesehen davon, daß sogar Private für einen begrenzten Rechtskreis Recht setzen können (statutarisches Recht). Ein

[4]) Vgl. hierzu Molitor, AR. 1924 Sp. 170 ff., im Anschluß vor allem an Gierke, Deutsches Privatrecht Bd. 1 S. 150 ff. und Arch. f. SozWiss. Bd. 42 S. 821 ff.

[5]) Vgl. Kandeler, Die Rechtsstellung der Berufsvereine im öffentlichen Recht, Berlin 1927; Dersch bei Kaskel, Hauptfragen S. 182.

[6]) Vgl. ArbGerGes., Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung.

[7]) Arbeitsrecht S. 20 Anm. 3.

[8]) Grundlehren S. 249 ff.

näheres Eingehen auf diese Fragen würde über den Rahmen dieser Arbeit hinausgehen, zumal sie an die tiefsten Probleme von Staat und Recht rühren[9]). Die hier interessierende Frage ist, das Verhältnis der Tarifsatzung als objektiver Rechtsnorm zu dem rechtsgeschäftlichen Willen der Tarifbeteiligten als Normunterworfenen zu klären, insbesondere, inwieweit die Normunterworfenen in der Verfügung über die tariflichen Ansprüche frei sind. Im Hinblick auf das allgemeine Verhältnis zwischen Norm und rechtsgeschäftlichem Willen pflegt man die Rechtsnormen in dispositive und zwingende einzuteilen. Mit dieser Zweiteilung ist man jedoch zur Erklärung des besonderen Verhältnisses der Tarifsatzung zu dem rechtsgeschäftlichen Willen der Tarifunterworfenen nicht ausgekommen. Zwar haben die Tarifnormen jedenfalls insoweit den Charakter sonstigen zwingenden Rechts, als Parteivereinbarungen, die zuungunsten des Arbeitnehmers von der tariflichen Regelung abweichen, unwirksam sind. Die Tarifnormen haben jedoch eine weitergehende Wirkung: an die Stelle der unwirksamen Parteivereinbarungen treten „automatisch" die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages. Inwieweit geht diese den Tarifnormen eigene Wirkung über die Wirkung sonstigen „zwingenden" Rechts hinaus? Es gibt auch sonst Rechtssätze, die für ein durch Rechtsgeschäft zu schaffendes Rechtsverhältnis einen bestimmten Inhalt in der Weise zwingend vorschreiben, daß ein Abdingen durch die Parteien — zum mindesten im voraus — ausgeschlossen ist, vgl. etwa § 276 Abs. 2 BGB. und gerade auch gewisse sozialpolitische Bestimmungen des BGB. und HGB., wie §§ 617 ff., 630 BGB., §§ 62 ff., 67, 73, 74 a HGB.[10]).

Zitelmann[11]) hat hier einmal von „zwingend ergänzenden" Rechtssätzen gesprochen. Weichen nämlich die Parteien in den fraglichen Punkten von der gesetzlichen Vorschrift ab, so ist nicht nur die gesetzwidrige Abrede unwirksam, sondern das Rechtsverhältnis erhält insoweit automatisch den normgemäßen Inhalt. Dies ist wenigstens überall da der Fall, wo man aus dem sozialpolitischen Gedanken der fraglichen Bestimmungen geschlossen hat, daß dem wahren Sinn des Gesetzes nur ein völliger Ausschluß des § 139 BGB. gerecht wird, bei dessen Anwendbarkeit es sonst wiederum zweifelhaft und vom Parteiwillen abhängig wäre, ob die „zwingend ergänzende" Rechtsnorm Platz greift oder aber das ganze Rechtsgeschäft nichtig ist. Für den Fall des § 67

---

[9]) Statt dessen wird auf die Ausführungen von Kaskel, Arbeitsrecht S. 21 Anm. 2 und 3 verwiesen, die insbesondere gegen Jacobi gerichtet sind; vgl. auch Simson a. a. O.

[10]) Vgl. hierzu Gallas a. a. O. S. 84 ff.

[11]) Intern. PrivRecht II S. 421 f.

HGB. hat das RG. die Unanwendbarkeit des § 139 vertreten[12]). Allgemein schließen Titze[13]) und Lotmar[14]) den § 139 bei allen „zwingend ergänzenden" Rechtsnormen sozialpolitischen Charakters aus. Schließt man sich dieser Ansicht an — und es bestehen keine Bedenken dagegen —, so sind auch die sozialpolitischen Bestimmungen des im BGB. und HGB. geregelten Arbeitsrechts Normen, die in ihrer Rechtswirkung den unabdingbaren Tarifnormen genau entsprechen[15]). Trotzdem besteht ein Unterschied, allerdings wohl nur quantitativer, nicht begrifflicher Natur. Die sozialpolitischen Normen des BGB. und HGB. sehen lediglich vor, daß an die Tatsache des Abschlusses eines Vertrages, dessen Inhalt im allgemeinen durch den Parteiwillen bestimmt wird, für eine der Vertragsparteien kraft gesetzlicher Vorschrift die Entstehung einer weiteren Verpflichtung geknüpft wird, die durch vertragliche Vereinbarung nicht ausgeschlossen werden kann. Beim Einzelarbeitsvertrag der unter einen Tarifvertrag fallenden Parteien wird aber der Inhalt des Vertrages selbst völlig unabhängig vom Parteiwillen durch die Tarifnormen in vollem Umfange geregelt. Dieser Unterschied, der in den Tarifnormen eine wenn auch nur wegen ihres quantitativen Umfanges besondere Erscheinungsform „zwingend ergänzender" Rechtsnormen erkenntlich macht, mag es immerhin rechtfertigen, daß man neben den bisher bekannten Kategorien der nachgiebigen und der zwingenden Rechtsnormen für die Tarifnormen als dritte Kategorie die korrigierenden, unmittelbaren oder „automatischen" Rechtsnormen geschaffen hat, deren Besonderheit darin besteht, daß sie nicht nur entgegenstehende Parteivereinbarungen vernichten, sondern sich schlechthin und unabhängig vom Willen der Parteien in jedem Fall selbst an die Stelle der unwirksamen Parteivereinbarungen setzen, und zwar in vollem Umfange des Vertragsinhalts unter Ausmerzung jeder entgegenstehenden Vertragsabrede.

Welchen Spielraum läßt danach die Tarifnorm überhaupt dem rechtsgeschäftlichen Willen der Normunterworfenen? Die tarifunterworfenen Einzelarbeitgeber und Einzelarbeitnehmer sind zunächst nur in der Lage, zu bestimmen, ob sie das Rechtsgeschäft (den Abschluß

---

[12]) Recht 1907 S. 1474 Nr. 3705.
[13]) Ehrenbergs Handb. II S. 683, 762.
[14]) Arbeitsvertrag II S. 220 Anm. 3.
[15]) Ein weiteres Beispiel automatischer Rechtsnormen bildete die Höchstpreisfestsetzung in der Kriegs- und Nachkriegszeit. Nach der ständigen Rechtsprechung des RG. zur PreistreibereiVO. hatte die Überschreitung von Höchstpreisen nicht die Nichtigkeit des ganzen Kaufvertrages, sondern die Herabsetzung des Kaufpreises auf das zulässige Maß zur Folge (RG. Bd. 97 S. 82, Bd. 98 S. 293), also ebenfalls eine automatische Wirkung einer Zwangsnorm wie im Tarifrecht.

des Einzelarbeitsvertrages) überhaupt vornehmen wollen oder nicht. Nehmen sie es vor, so können sie es nur mit demjenigen Inhalt vornehmen, den die unabdingbare Norm vorschreibt. Haben sich die Parteien dahin entschlossen, überhaupt einen Vertrag miteinander abzuschließen — nur in dieser Entschließung sind sie zunächst frei —, dann regelt sich gewollt oder ungewollt der Inhalt des Vertrages kraft der unabdingbaren und automatischen Wirkung der Tarifnormen stets nach diesen. Die Tarifsatzung ist dann die „Erkenntnisquelle für alle Rechtsfolgen, die sich an den Tatbestand des Vertragsabschlusses knüpfen“[16]). Damit ist gesagt, daß auf Grund des Abschlusses eines unter den Tarifbereich fallenden Einzelvertrages die Vertragsparteien in jedem Fall, auch bei entgegenstehender Vereinbarung, diejenigen Rechte und Pflichten haben, die sich aus der Tarifsatzung als Erkenntnisquelle ergeben.

Die rechtstheoretische Bedeutung des Prinzips der Unabdingbarkeit erschöpft sich also darin, daß die Tarifnorm den Normunterworfenen Rechtssätze in der Weise zur Verfügung stellt, daß durch Abschluß jedes Einzelarbeitsvertrages den Vertragsparteien automatisch die aus diesen Rechtssätzen sich ergebenden (tariflichen) Rechte und Pflichten erwachsen. Völlig verschieden von dieser Frage nach dem Entstehungsgrund der tariflichen Ansprüche ist dagegen eine zweite Frage, die mit jener ersten Frage rechtstheoretisch nicht in Zusammenhang gebracht werden kann, auf die es aber hier in der Hauptsache ankommt, ob nämlich die Vertragsparteien des Einzelarbeitsvertrages die ihnen in jedem Falle zustehenden tariflichen Rechte auch tatsächlich ausüben. Ob die Parteien über die ihnen gewährten tariflichen Ansprüche nach Eintritt der Fälligkeit durch Geltendmachung oder durch Nichtgeltendmachung, insbesondere durch Verzicht, verfügen, ist ganz ihre Sache. Insoweit sind sie völlig frei. Daraus folgt aber, daß durch die Unabdingbarkeit der Tarifnormen nicht andere rechtliche Mittel ausgeschlossen werden, durch die, wie z. B. durch nach Fälligkeit der tariflichen Ansprüche geschlossenen Erlaßvertrag, unter Umständen von der Erfüllung überhaupt Abstand genommen werden kann. Auf den Zeitpunkt der Fälligkeit ist deshalb das entscheidende Gewicht zu legen, weil ein vor Fälligkeit vereinbarter Erlaßvertrag den noch unerfüllten Anspruch aus dem Arbeitsvertrag beseitigt und damit den Inhalt des Arbeitsvertrages selbst verändert. Eine Änderung des Inhalts des Arbeitsvertrages ist aber, weil der Inhalt des Arbeitsvertrages unter allen Umständen tarifmäßig sein und bleiben muß, rechtsunwirksam. Anders, sobald der Anspruch fällig geworden ist. Er kann nunmehr

[16]) Gallas S. 86.

entweder erfüllt oder nicht erfüllt werden. Wird er nicht erfüllt, weil der Arbeitnehmer auf die Erfüllung verzichtet, so liegt darin nicht eine Verfügung über den Inhalt des Vertrages — der Lohnzahlungsanspruch für die neu beginnende Lohnzahlungsperiode bleibt von dem Verzicht auf den Anspruch für die abgelaufene Periode unberührt —, sondern über dasjenige, was zur Erfüllung des fälligen Anspruchs hätte geleistet werden müssen. Darüber aber kann der Arbeitnehmer beliebig verfügen, er kann z. B. mit dem verdienten Lohn machen, was er will, ihn also auch dem Arbeitgeber teilweise schenken[17]). Ein nunmehr ausgesprochener oder in Bestätigung eines früheren rechtsunwirksamen Erlaßvertrages neu getätigter Erlaßvertrag ist daher rechtswirksam, wenn nicht wiederum besondere Umstände vorliegen, die den Erlaßvertrag unwirksam machen, z. B. wirtschaftlicher Druck des Arbeitgebers (vgl. unten o).

b) Wenn sonach rechtstheoretisch feststeht, daß § 1 TarifVO. nur die rechtlichen Garantien dafür gibt, daß mit dem Abschluß jedes Einzelarbeitsvertrages die tariflichen Ansprüche entstehen und erhalten bleiben, nicht aber darüber hinausgehend dafür, daß auch die tatsächliche Verwirklichung dieser Ansprüche gewährleistet ist, so fragt es sich weiter, ob dieses letztere Ziel durch Erforschung von Sinn und Zweck des Gesetzes, also aus rechtspolitischen Gründen erreicht werden kann. Diesen Weg gehen vor allem Nipperdey[18]) und sich ihm anschließend Jacobi[19]), um darzulegen, daß die Rechtswirkung der Unabdingbarkeit so weit auszudehnen sei, daß durch sie auch die tatsächliche Ausübung der tariflichen Ansprüche, die tatsächliche Verwirklichung der Tarifnormen gesichert werde. Sinn und Zweck der Unabdingbarkeit sei, den Druck des wirtschaftlich stärkeren Arbeitgebers auf die Gestaltung des Arbeitsvertrages auszuscheiden, gleichmäßige Mindestarbeitsbedingungen im sozialen Interesse herbeizuführen und die Arbeitnehmer vor konkurrierender Unterbietung zu schützen. Um dieser Ziele willen müsse der Arbeitnehmer durch § 1 TarifVO. vor einer den tarifgemäßen Inhalt des Arbeitsvertrages abändernden Verfügung, aber auch vor einer Verfügung geschützt werden, welche die tatsächliche Ausübung der tariflichen Ansprüche verhindert. Die genannten Ziele

---

[17]) So die herrschende Lehre, vgl. statt aller Kaskel, Arbeitsrecht S. 40 f.; besonders RG. 27. 11. 1925, NZfA. 1926 Sp. 372; and. M. hauptsächlich Nipperdey, Beiträge S. 18 ff. — Auch die Lohnsicherung gegenüber der Lohnbeschlagnahme erstreckt sich nur auf den Lohnanspruch bis zum Zeitpunkt der Fälligkeit, während für die spätere Zeit jede Verfügung unbeschränkt zulässig ist, § 1 Lohnbeschlagnahmegesetz.

[18]) Beiträge S. 22 ff.

[19]) Grundlehren S. 223 Anm. 4.

würden aber z. B. durch einen Verzichtsvertrag vereitelt, wonach der Arbeitnehmer nachträglich, d. h. nach Eintritt der Fälligkeit, über das auf Grund der tariflichen Ansprüche Erworbene durch Verzicht zugunsten des Arbeitgebers verfügt. Jeder Verzichtsvertrag und jede andere nachträgliche Vereinbarung darüber, daß tarifliche Ansprüche nicht verwirklicht werden sollten, sei deshalb nichtig, weil solche Vereinbarungen einen Schleichweg darstellten, um die Absicht des Gesetzgebers zu durchlöchern. Aus demselben Grunde sei auch die sog. tarifwidrige Kündigung, d. h. eine Kündigung, die erfolgt, weil ein Arbeitnehmer auf eine Beschäftigung zu tarifwidrigen Bedingungen nicht eingeht, nichtig, weil sie gleichfalls zur Umgehung der Tarifsatzung ausgesprochen werde[20]).

Es kann aber auch aus den genannten rechtspolitischen Gründen die Unabdingbarkeit nicht so weit ausgedehnt werden, daß durch sie z. B. der wirksame Abschluß von Erlaßverträgen ausgeschlossen und damit die tatsächliche Ausübung der tariflichen Ansprüche in jedem Falle gewährseistet ist[21]). Zwar würde allein der Wortlaut des § 1 TarifVO., der nur von den Bedingungen für den „Abschluß" von Arbeitsverträgen spricht, nicht ausreichen, um daraus allein auf den Willen des Gesetzgebers zu schließen, die Auswirkung der Unabdingbarkeit in der von der herrschenden Meinung angenommenen Weise dahin zu beschränken, daß durch die Unabdingbarkeit nur der Abschluß (nicht auch die Erfüllung) tarifgemäßer Einzelverträge gewährleistet wird. Die TarifVO. ist ein Produkt der Revolution und zu einer Zeit entstanden, zu der Gesetzestexte nicht mit vollkommener Sorgfalt bearbeitet zu werden pflegten[22]). Der Wortlaut kann daher nicht schlechthin entscheidend sein, zumal auch dieser auslegungsfähig ist. Es ist aber folgendes zu beachten: die sozialpolitische Tendenz, deren Ausfluß die TarifVO. ist, ging sicherlich dahin, den wirtschaftlich schwachen Arbeitnehmer gegen die Ausbeutung durch den Arbeitgeber zu schützen. Das führte einmal zu einer Stärkung des Organisationsgedankens, weil man mit Recht annahm, daß der Arbeitnehmerverband eher imstande sei, die Interessen der Arbeitnehmer zu wahren, als dies dem einzelnen Arbeitnehmer möglich ist. Auf der anderen Seite führte die kollektivistische Idee hinsichtlich der Regelung der Arbeitsverhältnisse not-

---

[20]) Vgl. Nipperdey, Beiträge S. 62 ff.; auch Sinzheimer, Grundzüge S. 204, 264.

[21]) So ebenfalls die herrschende Meinung; vgl. Kaskel, Arbeitsrecht S. 37 ff. und das RAG. in ständiger Rechtsprechung: RAG. 4. 1. 1928, Bensh. Samml. Bd. 2 (RAG.) S. 6; RAG. 1. 2. 1928 Bd. 2 S. 13, RAG. 21. 12. 1927 Bd. 2 S. 17; RAG. 15. 2. 1928 Bd. 2 S. 85; RAG. 21. 3. 1928 Bd. 2 S. 259.

[22]) Vgl. Hueck, NZfA. 1926 Sp. 153.

wendig dazu, den Abmachungen der Kollektivparteien bindende Wirkung für die Einzelparteien des Einzelarbeitsvertrages beizulegen. Das Ganze stellte — in Fortführung schon lange vor der Revolution vorhandener Tendenzen[23]) — eine bewußte Abkehr vom Individualrecht des einzelnen und ein entschiedenes Hinwenden zum sozialen Kollektivrecht dar, das an Stelle der Rechte des einzelnen die Rechte der verbandsmäßig zusammengefaßten Gesamtheit setzte. Das alles war, wie Nipperdey[24]) mit Recht hervorhebt, aus der Erwägung heraus geschehen, den Einzelarbeitnehmer vor seinem sozialen Gegenspieler, dem Arbeitgeber, und seinen unterbietenden Berufskollegen zu schützen. Als Folge dieses Prinzips ergibt sich daher, daß zunächst jedem Arbeitnehmer ein Arbeitsvertrag inhaltlich garantiert wird, der den Tarifbestimmungen entspricht, ihm also die tariflichen Ansprüche gewährt. Es folgt weiter daraus, daß der Arbeitnehmer die tariflichen Rechte auch nicht unter einem irgendwie gearteten Druck des Arbeitgebers verlieren kann[25]). Nicht aber folgt aus dem Prinzip der Unabdingbarkeit, daß der Arbeitnehmer auch geschützt werden müsse gegen sich selbst. Mit anderen Worten: der Gesetzgeber konnte kein Interesse daran haben, von sich aus zu verhindern, daß ein Arbeitnehmer aus völlig freiem Willen heraus, nicht also unter irgendwelchem von außen kommenden Druck, die Ausübung der ihm zustehenden tariflichen Ansprüche unterläßt[26]).

c) Aus § 1 TarifVO. folgt daher auch aus rechtspolitischen Erwägungen heraus nicht, daß eine nach Abschluß des Einzelarbeitsvertrages und nach Fälligkeit der tariflichen Ansprüche getroffene Vereinbarung, wodurch von der tatsächlichen Ausübung dieser Ansprüche Abstand genommen werden soll, als in fraudem legis geschlossen schlechthin nichtig wäre. Vielmehr müssen nach geltendem Recht unter den genannten Voraussetzungen grundsätzlich Erlaßverträge über tarifliche Pflichten als zulässig und rechtswirksam angesehen werden[27]). Etwas anderes ist, ob solche Erlaßverträge praktisch häufig vorkommen werden. Es wurde schon darauf hingewiesen, daß ein rechtswirksamer Erlaßvertrag dann nicht vorliegt, wenn der Arbeitnehmer sich darauf

---

[23]) Vgl. Goßmann bei Kaskel, Hauptfragen S. 1 ff.
[24]) Beiträge S. 22.
[25]) Insoweit ist Nipperdey a. a. O. zuzustimmen, vgl. auch unten c.
[26]) Diesen Gesichtspunkt verwertet insbesondere LAG. Tübingen 12. 1. 1928, Bensh. Samml. Bd. 2 (LAG.) S. 67: „Die soziale Gesetzgebung darf nicht in Überstreckung des Schutzzweckes kollektiver Rechtsnormen zum Verbot rechtlich und ethisch einwandfreier Willensentschließungen und damit zur Beeinträchtigung der rechtlichen Gleichheit des Arbeitnehmers mit anderen Staatsbürgern führen (Art. 109, 152 RV.)."

unter offenbarem Druck des Arbeitgebers eingelassen hat. Ein solcher unter wirtschaftlichem Druck des Arbeitgebers geschlossener Erlaßvertrag verstößt allerdings gegen den Sinn und Zweck des Gesetzes, das den Einzelarbeitnehmer gerade vor der Ausbeutung durch den wirtschaftlich stärkeren Arbeitgeber schützen will. In solchem Fall verstößt daher der Arbeitgeber gegen das Gesetz, handelt in fraudem legis, und dies Handeln macht den solchermaßen geschlossenen Erlaßvertrag unwirksam. Es wird daher stets einer vorsichtigen Prüfung bedürfen, ob in der Nichtausübung tariflicher Ansprüche ein freiwilliger Erlaß gefunden werden kann, oder ob ein wirtschaftlicher Druck, unter dem ein Arbeitnehmer stand, für sein Verhalten bestimmend war. Die Rechtsprechung des RAG. und der LAGe. hat es sich angelegen sein lassen, nach dieser Richtung hin besonders strenge Anforderungen zu stellen, um eine Beeinträchtigung der Unabdingbarkeit durch Verzicht auf tarifliche Ansprüche möglichst einzuschränken. Es ist hier nicht der Ort, um die mehr auf tatsächlichem Gebiet liegende Frage, wann ein wirklicher freier Verzichtswille anzunehmen sei, näher zu erörtern[28]). Im wesentlichen ist darauf abzustellen, ob der Arbeitnehmer unter einem derartigen Zwang der wirtschaftlichen Verhältnisse gestanden hat, und ob dies für den Arbeitgeber erkennbar war, so daß er den Verzicht nach Treu und Glauben als unbeeinflußte Kundgebung des freien Willens des Arbeitnehmers nicht auffassen konnte[29]). Insbesondere kann die Schwierigkeit der weiteren Arbeitsbeschaffung für den Fall der Kündigung zur Verneinung eines wirklichen Verzichtwillens führen[30]). Die Vermutung spricht regelmäßig gegen einen freiwilligen Verzicht, der Verzicht ist durchaus eine Ausnahmeerscheinung. M. E. ist es daher Sache des Arbeitgebers zu beweisen, daß der Arbeitnehmer ohne äußeren Druck und inneres Widerstreben, aus wirklich freiem Willen heraus den Erlaßvertrag hat schließen wollen[31]). Kann das Vorhandensein eines

[27]) Vgl. oben S. 17 Anm. 17; dazu v. Kranold bei Kaskel, Hauptfragen S. 91 ff. Dasselbe gilt auch für den Fall der sogenannten tarifwidrigen Kündigung. Die Kündigung ist regelmäßig an sich wirksam; vgl. Kaskel, Arbeitsrecht S. 41. Trotzdem stellt jeder Fall tarifwidriger Kündigung zugleich tatsächlich eine bewußte Nichtverwirklichung der Tarifnormen dar.

[28]) Es wird auf die Rechtsprechung zu der Frage des Anspruchsverzichts verwiesen, insbesondere auf RAG. 4. 1. 1928, Bensh. Samml. Bd. 2 (RAG.) S. 6; RAG. 1. 2. 1928 Bd. 2 S. 13; RAG. 13. 6. 1928 Bd. 3 S. 37; LAG. Tübingen 12. 1. 1928 Bd. 2 (LAG.) S. 68; LAG. Leipzig 20. 10. 1927 Bd. 1 S. 105; LAG. Chemnitz 20. 10. 1927 Bd. 1 S. 107; LAG. Leipzig 22. 9. 1927 Bd. 1 S. 109; LAG. Jena 31. 8. 1927 Bd. 1 S. 113; LAG. Altona 22. 9. 1927 Bd. 1 S. 155; vgl. auch v. Kranold bei Kaskel, Hauptfragen S. 91 ff.

[29]) RAG. 1. 2. 1928.

[30]) RAG. 13. 6. 1928.

[31]) Ebenso von den oben Anm. 28 angegebenen Entsch. LAG. Altona, Leipzig 20. 10. 1927, Jena. And. M. v. Kranold a. a. O.

von wirtschaftlicher Zwangslage unabhängigen Verzichtswillens nicht einwandfrei festgestellt werden, so ist ein wirksamer Erlaßvertrag nicht geschlossen. Der Arbeitnehmer, der auf die Initiative des Arbeitgebers hin und etwa unter dem Druck sonst drohender Entlassung die ihm tariflich zustehenden Ansprüche nicht ausübt, behält daher diese Ansprüche nach wie vor und kann sie gegebenenfalls noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend machen. Wo aber das Vorhandensein eines wirklichen Verzichtwillens unbedenklich festgestellt werden kann, da erfolgt in rechtlich nicht zu verhütender und auch nicht wieder gutzumachender Weise eine Nichtverwirklichung der Tarifnorm mit dem Willen der Einzelvertragsparteien, ohne daß es nach allgemeinen Grundsätzen für die Verbände ein rechtliches Mittel gäbe, hiergegen im Kollektivinteresse der sozialen Gruppe einzuschreiten[32]).

Es kommt, wie schon gesagt, nicht auf die zahlenmäßige Häufigkeit wirklicher Verzichte auf tarifliche Ansprüche an, sondern auf ihre Möglichkeit überhaupt und darauf, daß durch § 1 TarifVO. die tatsächliche Verwirklichung der Tarifnormen nicht unbedingt gewährleistet wird. Solange es aber nach geltendem Recht überhaupt möglich ist, Vereinbarungen zu treffen, wonach von der Ausübung tariflicher Rechte Abstand genommen werden soll, solange ferner die tatsächliche Nichtverwirklichung der Tarifnormen auch in anderer Weise, insbesondere durch tarifwidrige Kündigung, Platz greifen kann, folgt daraus die Notwendigkeit der Annahme einer Durchführungspflicht auch hinsichtlich des normativen Teils. Diese Durchführungspflicht besteht hier darin, daß z. B. beim Verzicht auf den Tariflohn der Arbeitnehmerverband vom Arbeitgeberverband Einwirkung auf die einzelnen Arbeitgeber (beim Verbandstarif) verlangen kann, die Offerten der Arbeitnehmer auf Abschluß eines Erlaßvertrages abzulehnen[33]). Beim

---

[32]) Nipperdey, Anm. zu RAG. 4. 1. 1928, Bensh. Samml. Bd. 2 (RAG.) S. 8, ist freilich der Meinung, daß die vom RAG. vorgeschriebene vorsichtige Prüfung des Vorliegens eines freien Verzichtswillens ergeben werde, daß es einen solchen Verzicht nicht gibt, weil der Arbeitnehmer immer und notwendig objektiv und subjektiv unter einem Druck steht, solange das Arbeitsverhältnis dauert. Nipperdey wird durch Beispiele der Praxis widerlegt: vgl. RAG. 15. 2. 1928, Bensh. Samml. Bd .2 (RAG.) S. 85; LAG. Chemnitz 20. 10. 1927 Bd. 1 S. 109; LAG. Dessau 13. 9. 1927 Bd. 1 S. 131.

[33]) Inwieweit der Arbeitgeberverband, abgesehen von seiner Verpflichtung auf Grund der Durchführungspflicht, ein Eigeninteresse daran haben kann, daß seine Mitglieder die Gleichheit der Produktionsbedingungen nicht verletzen (sog. „organisatorische Funktion des Tarifvertrages", vgl. Sinzheimer, Grundzüge S. 269), kann hier dahingestellt bleiben; ebenso inwieweit der einzelne Arbeitgeber durch untertarifliche Entlohnung seiner Arbeitnehmer sich eines unsittlichen Mittels im Wirtschaftskampf bedient und sich deshalb wegen Verstoßes gegen § 1 UWG. und § 826 BGB. seinen tariftreuen Konkurrenten

Firmentarif besteht dieser Anspruch wiederum unmittelbar gegen den tarifbeteiligten Arbeitgeber. In derselben Weise löst sich die Durchführungspflicht in allen anderen Fällen praktischer Nichtverwirklichung der Tarifnormen aus, die nicht auf Verzicht beruhen, wie z. B. bei tarifwidriger Kündigung. Hier kann verlangt werden (beim Firmentarif unmittelbar, beim Verbandstarif mittelbar durch das Verlangen nach Einwirkung), daß solche Kündigung alsbald zurückgenommen wird.

2. Die weitere Frage ist nun, ob die Durchführungspflicht hinsichtlich des normativen Teils in jedem einzelnen Fall tatsächlicher Nichtverwirklichung der Tarifnormen zur Auswirkung kommt, oder ob der Umfang der Durchführungspflicht beim normativen Teil von dem Kollektivinteresse abhängig ist, das die vertragsschließende soziale Gruppe (der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer) an Aufrechterhaltung und tatsächlicher Verwirklichung der Tarifnormen hat. Bei der Beantwortung dieser Frage ist an das früher (in § 2) Gesagte anzuknüpfen. Es war zu zeigen versucht worden, daß, seitdem Träger der tariflichen Durchführungspflicht die vertragsschließenden Verbände als solche sind, das Interesse an der Verwirklichung der Tarifnormen quantitativ und qualitativ nur in dem Maße besteht, als durch die Nichtverwirklichung Verbandsinteressen, nicht aber auch Einzelinteressen berührt werden. Daraus ist an dieser Stelle die Folgerung zu ziehen, daß die Durchführungspflicht sich hinsichtlich des normativen Teils nur dann auswirkt, wenn durch Nichtverwirklichung der Tarifnormen die durch den Tarifvertrag erstrebte soziale Ordnung zwischen den beiden Gruppen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einer das Gruppeninteresse als solches berührenden Weise erschüttert wird. Es kann also nicht die Rede davon sein, daß die Durchführungspflicht die Überwachung jedes einzelnen Arbeitsvertrages erheische. Mit Recht gibt Hueck[34]) dagegen zu bedenken, daß eine solche Ausdehnung der Durchführungspflicht den Tarifvertrag in Mißkredit bringen würde, weil sich die Kontrolle jedes einzelnen Arbeitsvertrages durch die Verbände als lästig und praktisch zu den größten Unzuträglichkeiten führend erweisen würde. Die Vertragserfüllung zu überwachen, ist vielmehr in der Regel den Einzelparteien überlassen. Eine Durchführungspflicht im Falle der Verletzung normativer Bestimmungen besteht vielmehr nur, soweit infolge solcher Verletzung „der Bestand des Tarifvertrages nach Sinn und Zweck selbst bedroht erscheint“[35]), die soziale Ordnung zwischen den tarifbeteiligten Gruppen in ihrer Existenz

---

gegenüber unterlassungs- und schadensersatzpflichtig macht; vgl. RG. 12. 4. 1927, NZfA. 1927 Sp. 580 ff.

[34]) Recht des Tarifvertrages S. 150 f.

[35]) Kaskel, Arbeitsrecht S. 23 Anm. 2.

gefährdet wird[36]). Es muß eine tatsächliche Außerkraftsetzung des Tarifvertrages für eine erhebliche Anzahl Tarifbeteiligter vorliegen, wenn die Durchführungspflicht hinsichtlich des normativen Teils Rechtswirkungen auslösen soll. Wann dies im einzelnen der Fall ist, ist Tatfrage und natürlich nicht leicht zu beurteilen. Immerhin gewähren Rechtsgrundsätze, die in anderem Zusammenhang entwickelt worden sind, einen Beurteilungsmaßstab. So wird man vergleichsweise die Grundsätze heranziehen können, die von der Rechtswissenschaft[37]) für das Vorliegen einer positiven Vertragsverletzung herausgebildet sind. Danach muß also die tatsächliche Nichtverwirklichung von Tarifnormen ein so erhebliches Ausmaß angenommen haben, daß sie der völligen Vereitelung des Zweckes des Tarifvertrages gleichkommt. Mit der Terminologie der Lehre von der positiven Vertragsverletzung läßt sich die Frage, wann im Falle der Verletzung normativer Bestimmungen eine Durchführungspflicht besteht, in der Regel mindestens so weit beantworten, als es sich um den qualitativen Grad der Verletzung handelt. Die Verletzung muß ihrer Art nach so beschaffen sein, daß sie den Zweck des Tarifvertrages und seinen Bestand gefährdet. Die Durchführungspflicht besteht daher regelmäßig im Falle tarifwidriger Kündigung, da die Kündigung, die erfolgt, um sich der Geltung des Tarifvertrages zu entziehen, immer einen so schweren Verstoß gegen die tariflichen Pflichten und gegen Sinn und Zweck des Tarifvertrages darstellt, daß dadurch der Vertragszweck schlechthin vereitelt wird. Dasselbe würde in einem Falle gelten, wo von einem Arbeitgeber trotz tariflich vorgesehener Arbeitsruhe am 1. Mai Arbeit verlangt wird. Auch hier ist das Verlangen des Arbeitgebers ein unmittelbar den Bestand des Tarifvertrages angreifendes, das deshalb das Kollektivinteresse der gesamten tarifbeteiligten Arbeitnehmerschaft berührt. Es kann vom Arbeitgeberverband verlangt werden, daß er Vorkehrungen trifft (z. B. Androhung des Ausschlusses aus dem Verband für den Fall des Zuwiderhandelns oder Androhung einer Vereinsstrafe), damit die Tarifnorm über die Arbeitsruhe am 1. Mai praktisch durchgeführt wird. Dagegen besteht m. E. keine Durchführungspflicht, wenn der Arbeitgeber trotz tariflich auf 8 Uhr festgesetzten Arbeitsbeginns die Arbeit erst um 8½ Uhr beginnen läßt (bei unveränderter Arbeitszeit

---

[36]) „... eine tarifgemäße Arbeitsnorm in einem Betrieb im wesentlichen nicht verwirklicht oder so häufig (oder unter solchen Umständen) verletzt wird, daß nicht nur der Einzelarbeitsvertrag, sondern die typische Ordnung als solche betroffen erscheint", RAG. 19. 9. 1928, Bensh. Samml. Bd. 4 (RAG.) S. 57; vgl. auch RAG. 11. 1. 1928 Bd. 2 S. 107.

[37]) insbes. v. Staub, Komm. z. HGB. 11. Aufl. Anm. 171 ff. Anhang zu § 374.

im ganzen). Denn die Frage des Arbeitsbeginns ist in aller Regel nicht so wesentlich, daß durch Nichtverwirklichung der hierüber bestehenden Tarifnorm „Sinn und Zweck des Tarifvertrages selbst bedroht erscheint". Keine Durchführungspflicht ist auch regelmäßig in Fällen anzunehmen, wo Urlaubszeiten ohne Verkürzung bloß verlegt werden. Dagegen greift die Durchführungspflicht Platz, wenn z. B. in pharmazeutischen Betrieben ein tariflich gesicherter freier Nachmittag in der Woche oder im Monat nicht gewährt wird. Auch im folgenden Fall könnte die Durchführungspflicht, und zwar auf Arbeitnehmerseite, praktisch werden: In einem Tarifvertrag wird den Arbeitnehmern Nebenbeschäftigung untersagt; trotzdem betreiben eine Anzahl von Arbeitnehmern, die vielleicht sonst nur gering beschäftigt sind, Nebenbeschäftigung in solchem Umfange, daß dadurch eine unerwünschte billigere Konkurrenz für die dem Arbeitgeberverband angeschlossenen Arbeitgeber entsteht. In einem solchen Falle könnte daher der Arbeitgeberverband von dem Arbeitnehmerverband Einwirkung (durch Verbandsstrafe oder dgl.) auf die betreffenden Arbeitnehmer verlangen, die Nebenarbeit zu unterlassen.

In den Fällen, wo eine Nichtverwirklichung von Tarifnormen an sich geeignet ist, den Vertragszweck zu gefährden, genügt es nun aber zur Herbeiführung wirklicher Gefährdung nicht, daß die Tarifnorm in einem einzelnen Falle nicht verwirklicht wird, sondern es muß Nichtverwirklichung in einer erheblichen Anzahl von Fällen feststehen. Denn nur dann, wenn durch häufige Verletzung der Tarifnormen die typische Ordnung, wie sie auf Grund des Tarifvertrages bestehen soll, erschüttert wird, liegt wirklich ein Kollektivinteresse der beteiligten Arbeitgeber- oder Arbeitnehmergesamtheit an der Verhütung solcher Verletzungen vor, das Voraussetzung der Annahme einer Durchführungspflicht hinsichtlich des normativen Teiles ist. Nur im Falle tarifwidriger Kündigung besteht die Durchführungspflicht ausnahmsweise in jedem einzelnen Falle, d. h. in jedem Falle tarifwidriger Kündigung ist der Arbeitgeberverband verpflichtet, sein tarifwidrig handelndes Mitglied zur Zurücknahme solcher Kündigung durch Klage oder Verbandsstrafe zu zwingen[38]). Diese Ausdehnung der Durchführungspflicht über den Zweck kollektiven Schutzes ist im Sonderfall der tarifwidrigen Kündigung gerechtfertigt, weil durch sie der Einzelarbeitsvertrag aufgelöst wird, also niemand da ist, der auf Grund des Einzelarbeitsvertrages die Einhaltung der Tarifnormen verlangen kann. Von diesem Sonderfall abgesehen, bietet die Frage, wie häufig die Verletzung der Tarifnormen sein muß, um die Durchführungspflicht

[38]) Vgl. Kaskel, Arbeitsrecht S. 41.

auszulösen, erklärlicherweise besondere Schwierigkeiten. Auch hier wird man aber auf Grundsätze und Erfahrungen zurückgreifen können, die in ähnlich liegenden Fällen vom Schrifttum und von der Rechtsprechung herausgebildet worden sind, um einen Beurteilungsmaßstab zu finden. Die Frage z. B., wann ein Kartell vorliegt, oder die näherliegende Frage, wann eine tariffähige Vereinigung im Sinne von § 1 TarifVO. vorhanden ist, hat, soweit sie das Erfordernis einer gewissen Zahl aufwirft, mit der uns hier beschäftigenden Frage viel gemeinsames. Man wird natürlich nicht eine bestimmte Mindestzahl von Tarifverletzungen verlangen können, wohl aber eine solche Häufigkeit, daß, wie es das RAG. in seiner Entscheidung vom 19. 9. 1928[39]) in glücklicher Formulierung ausdrückt, „die typische Tarifordnung als solche betroffen erscheint". Man muß als Ausgangspunkt festhalten, daß der Umfang der Durchführungspflicht hinsichtlich des normativen Teils von dem Kollektivinteresse abhängig ist, das die vertragsschließende soziale Gruppe als solche an der tatsächlichen Verwirklichung der Tarifnormen hat. Die Annahme einer Durchführungspflicht im Falle der Verletzung normativer Bestimmungen hat deshalb nur dann einen dem Willen der vertragsschließenden Parteien entsprechenden Sinn, wenn die Häufigkeit der Normverletzungen groß genug ist, um entgegen dem Sinn und Zweck des Tarifvertrages irgendwie eine Einwirkung auf die durch den Tarifvertrag erstrebte Ordnung ausüben zu können. Wann dies der Fall ist, bleibt Tatfrage, und nur eine sorgfältige Prüfung aller einzelnen Umstände kann hier im Einzelfall zu einem befriedigenden Ergebnis führen.

§ 5.

Berechtigte und Verpflichtete.

Da die Durchführungspflicht dem verpflichtenden Teil des Tarifvertrages angehört, berechtigt und verpflichtet sie grundsätzlich die Tarifparteien (I). Nur soweit in gewissen Fällen hinsichtlich der Durchführungspflicht der Tarifvertrag als Vertrag zugunsten Dritter aufzufassen ist, kann auch das einzelne Verbandsmitglied Rechte auf Grund der Durchführungspflicht gegen die gegnerische Tarifpartei geltend machen (II).

I. Berechtigt und verpflichtet sind grundsätzlich nur die Tarifparteien, d. h. beim Regelfall des Verbandstarifs

[39]) Bensh. Samml. Bd. 4 S. 57.

die vertragsschließenden Verbände. Das trifft ausnahmslos zu, soweit es sich um die Durchführungspflicht bezüglich des normativen Teils handelt. Ein Recht des einzelnen Verbandsmitglieds aus dem Tarifvertrag als Vertrag zugunsten Dritter besteht hier nicht. Denn wenn man auch mit der herrschenden Meinung annimmt, daß die rechtliche Möglichkeit besteht, den Tarifvertrag als Vertrag zugunsten Dritter, nämlich der einzelnen Mitglieder der vertragsschließenden Verbände, aufzufassen, so wird man doch gerade im vorliegenden Falle die Entstehung eines subjektiven Rechts für den einzelnen Arbeitnehmer oder einzelnen Arbeitgeber ablehnen müssen[40]). Richtig ist allerdings, daß durch die Verpflichtung, für tatsächliche Durchführung der Tarifnormen zu sorgen, auch das einzelne Verbandsmitglied unmittelbar begünstigt wird. Damit ist aber nicht gesagt, daß nach dem Willen der Tarifvertragsparteien ein einzelnes Mitglied ein selbständiges subjektives Recht erwerben sollte, Erfüllung der Durchführungspflicht zu verlangen. Im Gegenteil folgt aus den früheren Ausführungen darüber, daß eine Durchführungspflicht bezüglich des normativen Teils überhaupt nur dann besteht, wenn dem Sinn und Zweck des Tarifvertrages in einer das Kollektivinteresse der Gruppe angehenden Weise zuwidergehandelt wird, daß ein Anspruch auf Erfüllung der Durchführungspflicht auch nur der verbandsmäßig organisierten Gruppe als solcher zustehen kann. Die Annahme eines subjektiven Rechts des einzelnen Mitglieds aus dem Tarifvertrag wäre auch „eine Künstelei“[41]), da das einzelne Verbandsmitglied schon unmittelbar aus dem Einzelarbeitsvertrag die Erfüllung der durch die Tarifsatzung gewährten Ansprüche verlangen kann. Will es diesen unmittelbaren Erfüllungsanspruch seinem Einzelvertragsgegner gegenüber nicht geltend machen, so kann es dies auch nicht auf dem Wege des Durchführungsanspruchs dem gegnerischen Verband gegenüber.

Es könnte sich nun allerdings fragen, ob für den Fall, daß einzelne Verbandsmitglieder auf die Erfüllung ihrer tariflichen Ansprüche verzichten, der Verband als solcher trotzdem noch seinerseits auf Grund der Durchführungspflicht verlangen kann, daß die Tarifnormen tatsächlich verwirklicht werden, oder ob dies Verlangen des Verbandes dann nicht wider Treu und Glauben verstößt[42]). Ein Verstoß gegen Treu und Glauben ist aber keineswegs anzunehmen, weil der Verband als solcher ein eigenes Kollektivinteresse an der Erfüllung der tariflichen An-

[40]) Vgl. Kaskel, Arbeitsrecht S. 47 Anm. 3; Nipperdey, Beiträge S. 31 ff.; Hueck, Recht des Tarifvertrages S. 163; and. A. Bogs bei Kaskel, Hauptfragen S. 113.

[41]) Nipperdey a. a. O.

[42]) Vgl. hierzu Nipperdey, Beiträge S. 34.

sprüche im Interesse der Aufrechterhaltung und Förderung des durch den Tarifvertrag erstrebten sozialen Friedenszustandes hat, und die Betätigung dieses Interesses des Verbandes, auch wenn sie dem Verhalten einzelner Verbandsmitglieder zuwiderläuft, nicht wider Treu und Glauben verstoßen kann. Das Kollektivinteresse geht nach der Grundidee des Tarifrechts dem Individualinteresse vor, und es muß sich deshalb z. B. der Arbeitgeberverband gefallen lassen, daß die Gewerkschaft von ihm Erfüllung der Durchführungspflicht im Falle der Verletzung normativer Bestimmungen verlangt, obwohl die unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer mit der Verletzung einverstanden gewesen sind.

II. In gewissen Fällen, nämlich wo hinsichtlich der Durchführungspflicht der Tarifvertrag als Vertrag zugunsten Dritter aufzufassen ist, kann auch das einzelne Verbandsmitglied Rechte auf Grund der Durchführungspflicht gegen die gegnerische Tarifvertragspartei geltend machen. Diese Fälle betreffen jedoch ausschließlich Bestimmungen des verpflichtenden Teiles. Der Hauptfall ist die Wiedereinstellungsklausel, d. h. der Fall, wo nach beendigtem Arbeitskampf alle entlassenen Arbeitnehmer wieder eingestellt werden müssen. Die hierauf gerichtete tarifvertragliche Bestimmung gehört dem verpflichtenden Teile an und berechtigt daher zunächst wiederum nur den Arbeitnehmerverband als solchen, vom Arbeitgeberverband zu verlangen, daß dieser für tatsächliche Wiedereinstellung aller entlassenen Arbeitnehmer sorgt. Es muß aber angenommen werden, daß nach dem Willen der Tarifvertragsparteien solche Bestimmungen, die nicht zum normativen Teil gehören, aber doch den einzelnen Verbandsangehörigen unmittelbar zugute kommen, als selbständige subjektive Rechte auch den einzelnen Mitgliedern zustehen sollen. Es ist ja das Ziel der Parteien, die einzelnen zu begünstigen, und da ist es folgerichtig, dem einzelnen einen eigenen Anspruch auf diese unmittelbaren Vorteile zu geben, soweit sie nicht auf Grund eines bereits abgeschlossenen Einzelarbeitsvertrages geltend gemacht werden können, also zum normativen Teil gehören. Es kommen aber nur unmittelbare Vorteile für den einzelnen in Betracht, also Vorteile, die den Abschluß seines eigenen Arbeitsvertrages betreffen, nicht auch Vorteile, die nur Solidarvorteile für die gesamte soziale Gruppe darstellen (z. B. Einrichtung einer Schiedsstelle, Benutzungszwang, Beschränkung der Lehrlingszahl, der Frauenarbeit, der Beschäftigung von Außenseitern), oder aber nur in der Schaffung oder Erhaltung einer gemeinnützigen Anstalt bestehen (z. B. Arbeitsnachweis, Pensionskasse, Baubude) [43]. Soweit danach der

[43]) Näheres hierüber Bogs bei Kaskel, Hauptfragen S. 109 ff.; vgl. auch Kaskel, Arbeitsrecht S. 47.

Tarifvertrag hinsichtlich der Durchführungspflicht mit Bezug auf den verpflichtenden Teil als Vertrag zugunsten Dritter aufzufassen ist, kann das einzelne Verbandsmitglied unmittelbar vom gegnerischem Verband Erfüllung der Durchführungspflicht verlangen. Im Falle verweigerter Wiedereinstellung können also die tarifwidrig nicht wieder eingestellten Arbeitnehmer vom Arbeitgeberverband Einwirkung auf die widerstrebenden Arbeitgeber verlangen, die Wiedereinstellung vorzunehmen[44]). Wie gestaltet sich aber die Rechtslage, wenn in einem Fall, wo ein selbständiges subjektives Recht des einzelnen aus dem verpflichtenden Teil des Tarifvertrages besteht, der einzelne auf die Geltendmachung seines Rechts verzichtet (z. B. auf Anbringung gewisser Schutzvorrichtungen an Maschinen)? Erlischt mit diesem Verzicht auch das Recht des Arbeitnehmerverbandes, im Wege der Durchführungspflicht die Anbringung der Schutzvorrichtungen zu verlangen? Die Frage ist zu verneinen. Zunächst steht einem Erlöschen auch des Rechts des Verbandes wiederum dessen eigenes Kollektivinteresse entgegen, das dahin geht, daß der Tarifvertrag durchgeführt wird, auch wenn einzelne Verbandsmitglieder auf ihre tarifvertraglich bestehenden Ansprüche verzichten. Abgesehen hiervon könnte der einzelne Arbeitnehmer als Dritter durch Verzicht auf seinen Anspruch zugleich das Recht des Verbandes als des eigentlichen Versprechensempfängers nur dann zum Erlöschen bringen, wenn Dritter und Versprechensempfänger Gesamtgläubiger des Versprechenden wären; es käme dann § 429 BGB. in Verbindung mit § 423 BGB. zur Anwendung[45]). Es sind jedoch Dritter und Versprechensempfänger nicht Gesamtgläubiger. Der Versprechende kann nicht nach Belieben an den einen oder den anderen Gläubiger leisten, wie es bei Gesamtgläubigern der Fall wäre. Er schuldet vielmehr dem Dritten die Leistung an sich selbst, dem Verband die Leistung an den Dritten. Der Verzicht des Dritten auf Leistung an sich berührt daher nicht das Recht des Verbandes an den Dritten. Der Verzicht des Dritten hat vielmehr nur die Wirkung, daß nicht mehr ein sog. berechtigender Vertrag zugunsten Dritter, sondern nur noch ein sog. ermächtigender Vertrag zugunsten Dritter vorliegt, bei dem der Dritte die an ihn zu bewirkende Leistung — als ihm nicht geschuldet — nicht fordern kann[46]).

---

[44]) So auch RG. 111 S. 177.

[45]) Ein solches Verhältnis der Gesamtgläubigerschaft nimmt offenbar Sinzheimer, Arbeitsnormenvertrag Bd. 2 S. 145 f. an, der deshalb auch gegen die Annahme des Tarifvertrages als Vertrag zugunsten Dritter Bedenken hat.

[46]) Vgl. Kaskel, Arbeitsrecht S. 47 Anm. 1 und Bogs bei Kaskel, Hauptfragen S. 109. Zu demselben Ergebnis kommt Nipperdey, Beiträge S. 34 Anm. 52 durch Anwendung von § 333 BGB.

In den Fällen, in denen der einzelne ein subjektives Recht aus dem verpflichtenden Teil des Tarifvertrages hat, richtet sich dieses Recht stets nur gegen die gegnerische Tarifpartei als solche, nicht auch gegen einen einzelnen Beteiligten auf der Gegenseite. Denn auch bei einem Vertrag zugunsten Dritter kann der Dritte die zu seinen Gunsten ausbedungene Leistung immer nur von der leistungspflichtigen Vertragspartei fordern, dagegen nicht von einer Stelle, die nicht Vertragspartei ist. Die einzelnen Beteiligten auf der Gegenseite sind aber nicht Vertragspartei; gegen sie kommt daher ein eigenes Recht des Dritten nicht in Frage. Wenn also z. B. in einem Tarifvertrag die Pflicht zur Wiedereinstellung Entlassener vereinbart ist, so besteht diese tarifvertragliche Verpflichtung auch dem einzelnen Arbeitnehmer gegenüber, der seine Wiedereinstellung begehrt, nur als Verpflichtung des Arbeitgeberverbandes, auf sein widerstrebendes Mitglied mit allen erlaubten Mitteln dahin einzuwirken, daß der Entlassene wieder eingestellt wird. Bleibt trotzdem der Arbeitgeber hartnäckig, so ist das erstrebte Ziel der Wiedereinstellung nicht zu erreichen. Ebenso ist es bei allen anderen Verpflichtungen, deren Erfüllung nicht von dem Willen der Verbände allein, sondern ebensosehr von dem Willen der Verbandsmitglieder abhängt. Diese unbefriedigende Lage wäre zu lösen, wenn die Verbände als Vertragsparteien durch den Tarifvertrag Pflichten ihrer Mitglieder begründen, den Tarifvertrag also zu Lasten Dritter abschließen könnten. Ein Vertrag zu Lasten Dritter ist dem geltenden Recht aber unbekannt[47]).

§ 6.

Verletzungen der Durchführungspflicht und ihre Rechtsfolgen.

I. Verletzungen der Durchführungspflicht sind immer zugleich Verletzungen des verpflichtenden Teils des Tarifvertrages, da die Durchführungspflicht dem verpflichtenden Teil angehört, mag ihre Auswirkung auch vielfach die normativen Bestimmungen betreffen. Als Verstoß gegen den verpflichtenden Teil kann die

---

[47]) Vgl. RG. 30. 6. 1925, NZfA. 1926 Sp. 49; Näheres bei Bogs, Hauptfragen S. 115 ff. Nipperdey, Beiträge S. 150 hält unter Hinweis auf RG. 80 S. 395 ff. einen Vertrag zu Lasten Dritter mit Zustimmung des Dritten für möglich. Die Zulassung eines Vertrages zu Lasten Dritter innerhalb des Tarifvertrages wäre allerdings unter dem Gesichtspunkt der besseren praktischen Durchsetzbarkeit der im Tarifvertrag getroffenen Regelung de lege ferenda wünschenswert.

Verletzung der Durchführungspflicht nur von den Tarifvertragsparteien als solchen begangen werden, bei Annahme des Regelfalls des Verbandstarifs also nur von den vertragsschließenden Verbänden. Die Verletzung von Vorschriften des verpflichtenden Teils wird gewöhnlich als Tarifbruch bezeichnet. Auch die Verletzung der Durchführungspflicht stellt daher einen Tarifbruch dar. Ein solcher liegt stets dann vor, wenn der Pflicht, den Tarifvertrag tatsächlich zu verwirklichen oder für tatsächliche Verwirklichung der tariflichen Bestimmungen zu sorgen, zuwidergehandelt wird. Soweit sich dabei die Durchführungspflicht auf Bestimmungen des Tarifvertrages erstreckt, die sich nur an die vertragsschließenden Verbände richten (z. B. Einrichtung eines Arbeitsnachweises, einer tariflichen Schiedskommission usw.), ist klar, daß in solchen Fällen Zuwiderhandlungen gegen die Durchführungspflicht nur von den Verbänden als solchen unmittelbar begangen werden können. Aber auch soweit Bestimmungen des Tarifvertrages nicht verwirklicht werden, die sich auf das Verhalten der Verbandsmitglieder beziehen (z. B. Wiedereinstellungsklausel, Benutzungszwang, Höchstzahl von Lehrlingen usw.), liegt eine Verletzung der Durchführungspflicht nicht schon dann vor, wenn die Mitglieder diesen Verpflichtungen nicht nachkommen, sondern nur, wenn der Verband als solcher das tarifwidrige Verhalten des Einzelmitglieds deckt und unterstützt. Das einzelne Mitglied, das z. B. mehr Lehrlinge beschäftigt, als nach dem Tarifvertrag zulässig ist, verstößt dadurch nicht unmittelbar gegen den Tarifvertrag und die diesem innewohnende Durchführungspflicht, sondern verletzt nur die Gehorsamspflicht gegenüber seiner verbandsmäßig organisierten Gruppe, die von ihm tarifgemäßes Verhalten entsprechend der von der Gruppe nach außen, der sozialen Gegengruppe gegenüber, eingegangenen Verpflichtung verlangt. Das Einzelmitglied der Gruppe handelt also durch Nichtverwirklichung des Tarifvertrages nur verbandswidrig, nicht tarifwidrig[48]). Der Verband muß nunmehr mit allen erlaubten Mitteln auf das Mitglied dahingehend einwirken, daß es ein tarifmäßiges Verhalten beobachtet. Welche Mittel der Einwirkung der Verband anwendet, ist grundsätzlich, wenn im Tarifvertrag nichts anderes ausgemacht ist, seinem pflichtgemäßen Ermessen überlassen. Verbandsmäßige Mittel, mit denen der Verband gegen die zuwiderhandelnden Mitglieder vorgehen kann, sind z. B. Geldstrafen, Entziehung von Vereinsunterstützungen, letzten Endes Ausschließung aus

[48]) Vgl. Herrmann bei Kaskel, Hauptfragen S. 131. Anders nur, wenn aus dem Tarifvertrag unmittelbar für das einzelne Mitglied eine Verpflichtung gegenüber den Tarifvertragskontrahenten entstände, d. h. wenn der Tarifvertrag auch einen Vertrag zu Lasten Dritter darstellen würde. Daß das nach geltendem Recht ausgeschlossen ist, vgl. oben S. 29.

dem Verein. Diese Mittel kann der Verband gegen seine Mitglieder jetzt auch im Klagewege geltend machen, da der früher entgegenstehende § 152 Abs. 2 GewO. durch Art. 159 RV. aufgehoben ist[49]). Verletzung der Durchführungspflicht liegt erst dann vor, wenn der Verband die ihm gegen seine Mitglieder zur Verfügung stehenden Zwangsmittel nicht oder nicht genügend anwendet. Andererseits haftet der Verband nur auf gehörige Einwirkung auf seine Mitglieder, nicht auch darauf, daß diese Einwirkung Erfolg hat. Eine Garantiehaftung für ein tarifmäßiges Verhalten seiner Mitglieder übernimmt der Verband im Zweifel nicht[50]). Daraus ergibt sich möglicherweise ein Fall, in dem der Verband als solcher alle Mittel der Einwirkung erschöpft hat, die Mitglieder trotzdem aber den Tarifvertrag praktisch nicht durchführen, ohne daß eine Verletzung der Durchführungspflicht vorliegt. Der Verband ist tariftreu, auch wenn seine Bemühungen erfolglos sind.

Wenn gesagt wird, der Verband als solcher haftet für Erfüllung der Durchführungspflicht, er ist Täter des in der Verletzung der Durchführungspflicht liegenden Tarifbruchs, so ist kein Unterschied zu machen zwischen rechtsfähigen und nichtrechtsfähigen Verbänden. Für jeden Verband handeln seine Organe: das sind Vorstand, beim rechtsfähigen Verband auch besondere Vertreter im Sinne von § 31 BGB., oder (beim nichtrechtsfähigen Verband) geschäftsführende Gesellschafter. Es ist jedoch zu beachten, daß auch die Mitgliederversammlung Organ, und zwar höchstes Organ jedes Verbandes ist. Wenn daher die Mitgliederversammlung beschließt, jede Einwirkung auf Mitglieder, die sich der praktischen Sabotage des Tarifvertrages schuldig machen, zu unterlassen, obwohl zuvor der Vorstand des Verbandes sich für Einwirkung entschlossen hatte, so liegt auch in dem Beschluß der Mitgliederversammlung eine Verletzung der Durchführungspflicht.

Andererseits ist zu untersuchen, wann eine Verletzung der Durchführungspflicht vorliegt, und wer verantwortlich ist, wenn bei einem Verband, der sich über ein großes Gebiet erstreckt, ein Tarifvertrag nur für den Bereich einer Orts- oder Bezirksstelle abgeschlossen ist, oder wenn eine Partei des Tarifvertrages auf einer Seite aus mehreren Verbänden besteht. Im ersteren Falle kann es sein, daß der Gesamtverband als solcher den Tarifvertrag, aber nur mit Wirkung für eine Bezirksstelle abgeschlossen hat. Hier ist der Gesamtverband Partei und die Einwirkungspflicht auf die der Bezirksstelle angehörigen Mitglieder liegt bei ihm. Der Gesamtverband kann allerdings die Erfüllung der

---

[49]) So Kaskel, Arbeitsrecht S. 278; Nipperdey, Beiträge S. 137, vor allem RG. 2. 7. 1925, NZfA. Sp. 684; and. M. Pick, NZfA. 1925 Sp. 385 ff.
[50]) Vgl. Kaskel, Arbeitsrecht S. 49 Anm. 1.

Einwirkungspflicht der Bezirksstelle übertragen. Handelt dann aber die Bezirksstelle der Einwirkungspflicht zuwider, so bleibt die Verantwortlichkeit dafür doch beim Gesamtverband. Denn entweder ist die Bezirksstelle nach den Verbandssatzungen ein Organ des Verbandes oder sie ist dessen Erfüllungsgehilfin; in beiden Fällen wirkt ihr Tun oder Unterlassen gegen den Gesamtverband. Anders liegt es, wenn die Bezirksstelle von vornherein den Vertrag selbst im eigenen Namen abgeschlossen hat, was sie allerdings nur kann, wenn sie selbst tariffähig und tarifberechtigt ist. Dann ist nur sie Tarifpartei und mithin zur Erfüllung der Durchführungspflicht verpflichtet.

Fraglich ist die Rechtslage, wenn mehrere Verbände gemeinsam einen Tarifvertrag abgeschlossen haben. Die Betonung ist hier auf die Tatsache des gemeinsamen Abschlusses des Tarifvertrages zu legen, während der Fall, daß einem bereits geschlossenem Vertrag später ein oder mehrere neue Verbände beitreten, wesentlich anders gelagert ist. Bilden die mehreren Organisationen miteinander hinsichtlich des Abschlusses des Tarifvertrages eine einheitliche Partei, so erscheint es angebracht, sie auch hinsichtlich ihrer Verpflichtungen aus dem Tarifvertrag als schuldrechtliche Einheit anzusehen, d. h. als Gesamtschuldner haften zu lassen. Man würde also in analoger Anwendung der §§ 427, 431 BGB. dahin gelangen, wenn auch nur ein Verband die ihm obliegende Durchführungspflicht verletzt, — während die übrigen tariftreu bleiben —, einen Bruch des gesamten Vertrages anzunehmen. Anders dagegen in den Fällen, in denen ein Verband dem bereits früher geschlossenen Vertrag eines anderen beitritt. Hier steht der Annahme eines Gesamtschuldverhältnisses die rechtliche Selbständigkeit der mehreren getätigten Verträge entgegen, so daß der Tarifbruch des einen Verbandes im juristischen Sinne nicht auch zugleich Tarifbruch des anderen sein kann.

II. Aus der Verletzung der Durchführungspflicht entstehen nun besondere Rechtsfolgen. Diese Rechtsfolgen sind, von der Möglichkeit von Vertragsstrafen abgesehen, dreifacher Art: die Gegenseite kann die Einrede des nichterfüllten Vertrages geltend machen (1), sie kann vom Vertrag zurücktreten (2), und es stehen ihr endlich Schadensersatzansprüche zu (3).

1. Die Möglichkeit, die Einrede des nichterfüllten Vertrages geltend zu machen, hat insbesondere gemäß § 320 BGB. zugleich ein Verweigerungsrecht hinsichtlich der eigenen vertraglichen Leistung zur Folge. Solange daher z. B. ein Arbeitgeberverband seiner Einwirkungspflicht nicht nachkommt, ist auch die Gewerkschaft nicht zur Einhaltung etwa der Friedenspflicht verpflichtet, d. h. sie kann ihre Mitglieder zum Streik auffordern, ohne sich ihrerseits dadurch

tarifbrüchig zu machen. Man wird allerdings verlangen müssen, daß die Zurückhaltung der eigenen Leistung im angemessenen Verhältnis zu der Verletzung der Durchführungspflicht steht, derenwegen die eigene Leistung verweigert wird. Es gilt auch hier der Grundsatz von Treu und Glauben, wonach die Nichterfüllung oder mangelhafte Erfüllung einer Vertragspflicht auf der einen Seite mit gleichem Mangel auf der anderen Seite nur dann vergolten werden darf, wenn Leistungs- und Gegenleistungspflicht gleichwertig einander sich gegenüberstehen[51]). Es scheint unbedenklich, wenn in einem Fall, wo der Arbeitgeberverband die Einwirkung auf seine Mitglieder unterläßt, die tarifwidrig Frauen- und Kinderarbeit verrichten lassen, die Gewerkschaft zum Streik oder Boykott der betreffenden Arbeitgeber auffordert. Dagegen würde dasselbe Recht der Gewerkschaft m. E. nicht zuzubilligen sein, wenn der Arbeitgeberverband seiner Durchführungspflicht dahingehend nicht genügend nachkommt, daß die Bestimmungen über die Beschäftigung einer Mindestzahl von Schwerbeschädigten genau eingehalten werden.

2. Bei Verletzung der Durchführungspflicht kann der tariftreue Teil auch gemäß § 326 BGB. vom Vertrage nach angemessener Fristsetzung (beim Vorliegen positiver Vertragsverletzung ohne Fristsetzung) zurücktreten. Mit dem Rücktritt wird der Vertrag aufgelöst. Ob man zu dem gleichen Ziele dadurch kommt, daß man mit Hueck[52]) im Tarifbruch stets auch einen wichtigen Kündigungsgrund sieht, kann dahingestellt bleiben. M. E. ist ein Kündigungsrecht aus wichtigen Gründen ausgeschlossen, weil der Tarifvertrag weder ein Dienst- noch ein Gesellschaftsvertrag ist. Praktisch ist es aber ziemlich gleichgültig, ob man den Vertrag kraft Rücktritts nach § 326 BGB. oder kraft Kündigung aus wichtigen Gründen aufgelöst sein läßt. Zwischen dem Rücktritt vom Vertrag und der Kündigung besteht zwar sonst der Unterschied, daß der Rücktritt den Vertrag auch nach rückwärts hin aufhebt, während die Kündigung nur für die Zukunft wirkt. Bei langfristigen Verträgen wie dem Tarifvertrag aber ist, sofern die Erfüllung des Vertrages überhaupt schon begonnen hat, auch das Rücktrittsrecht nur ein teilweises und bezieht sich, wenigstens in der Regel, auf den noch nicht erfüllten Teil des Vertrages, hat also im wesentlichen die gleiche Wirkung wie eine Kündigung.

3. Schließlich entstehen aus der Verletzung der Durchführungspflicht der Gegenseite Schadensersatzansprüche nach allgemeinen Grundsätzen, und zwar sowohl dann, wenn die Gegenseite

---

[51]) Vgl. Herrmann bei Kaskel, Hauptfragen S. 134; Krotoschin bei Kaskel, Koalitionen S. 184.

[52]) Recht des Tarifvertrages S. 183.

beim Vertrag stehen bleibt, als auch im Falle der Auflösung. Die Leistung dieses Schadensersatzes besteht nach § 249 BGB. zunächst in der Herstellung desjenigen Zustandes, der ohne die Vertragsverletzung bestehen würde. Ist also vertragswidrig der Durchführungspflicht zuwidergehandelt worden, so muß in erster Linie versucht werden, die Wirkung der Zuwiderhandlung zu beseitigen. Ist das nicht mehr möglich, dann besteht die Pflicht des vertragsbrüchigen Verbandes, Schadensersatz in Geld zu leisten. Es erübrigt sich, hierüber Näheres auszuführen, weil nur allgemein für gegenseitige Verträge Gültiges gesagt werden könnte.

Die Schadensersatzansprüche stehen grundsätzlich der gegnerischen Tarifpartei als solcher zu. Da nach § 10 ArbGerGes. nunmehr alle wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Rechtsstreitigkeiten aus Tarifverträgen vor den Arbeitsgerichten parteifähig sind, können die Ansprüche auch von einem nichtrechtsfähigen Verband geltend gemacht werden. Unter Umständen muß aber auch einem einzelnen Verbandsmitglied die Geltendmachung des ihm besonders zugefügten Schadens auf Grund der Durchführungspflicht zugebilligt werden. Das ist insoweit der Fall, als aus dem Tarifvertrag als einem Vertrag zugunsten Dritter auch die einzelnen Verbandsangehörigen subjektive Rechte erworben haben (vgl. oben § 5). Übt z. B. der Arbeitgeberverband die Durchführungspflicht dahingehend nicht aus, daß entlassene Arbeiter wieder eingestellt werden, so kann das nicht wiedereingestellte Einzelmitglied des Arbeitnehmerverbandes den Ersatz des ihm aus der Nichteinstellung entstandenen Schadens unmittelbar vom Arbeitgeberverband verlangen[53]). Der Arbeitnehmerverband kann sich allerdings — was praktisch häufig vorkommt — den Anspruch seines Mitglieds abtreten lassen und dann selbst einklagen[54]). In diesem Falle bleibt es der dem Mitglied entstandene Schaden, der geltend gemacht wird. In allen übrigen Fällen, wo also das einzelne Verbandsmitglied ein eigenes Recht auf die Durchführungspflicht nicht hat, kann nur ein möglicherweise dem Verband als solchem entstandener Schaden eingeklagt werden. Bei Verletzungen der Durchführungspflicht, die sich auf den normativen Teil beziehen, z. B. Nichteinschreiten des Arbeitgeberverbandes gegen untertarifliche Entlohnung, kann ein Schaden des Arbeitnehmerverbandes etwa darin bestehen, daß infolge verminderter Lohnzahlung geringere Verbandsbeiträge bezahlt werden. Häufig wird aber aus Verletzung der Durchführungspflicht beim Verband als solchem ein materieller Schaden gar nicht entstanden

---

[53]) Vgl. Kaskel, Arbeitsrecht S. 47.
[54]) Vgl. Bogs bei Kaskel, Hauptfragen S. 113.

sein. Es bleiben dann gegenüber dem vertragsbrüchigen Gegenverband nur die anderen Rechtsbehelfe (Zurückbehaltungs- und Rücktrittsrecht) übrig.

Was das Maß der Haftung betrifft, so ist diese weder rechnerisch noch gegenständlich beschränkt. Von beschränkter Haftung könnte man mit gewisser Berechtigung nur im Hinblick auf die nichtrechtsfähigen Vereine reden, wo nicht gesamtschuldnerisch mit allen Privatvermögen, sondern gesamthänderisch mit dem Vereinsvermögen gehaftet wird. Aber dies ist nur von konstruktiver, nicht praktischer Bedeutung. Im übrigen gelten die allgemeinen Grundsätze[55]).

§ 7.

Verfolgbarkeit des Durchführungsanspruchs.

Die Verfolgbarkeit des Durchführungsanspruchs besteht einmal nach allgemeinen Grundsätzen der Anspruchsverwirklichung in der Erhebung einer auf Erfüllung der Durchführungspflicht gerichteten Leistungsklage (I), die in bestimmten Fällen aber auch durch Anstrengung einer besonderen Feststellungsklage vorbereitet werden kann (II).

I. Mit der gewöhnlichen Leistungsklage wird vom Vertragsgegner Erfüllung der Durchführungspflicht verlangt, d. h. es wird verlangt, daß der gegnerische Verband alles tut, was der tatsächlichen Verwirklichung der Tarifvertragsbestimmungen dient, bei Bestimmungen, die ein bestimmtes Verhalten der Verbandsmitglieder vorsehen, also gegebenenfalls auf die Mitglieder im Sinne solchen Verhaltens einwirkt. Die Einwirkung geschieht durch Mittel, die im Verbandsstatut hierfür vorgesehen sind (z. B. Geldstrafe, Entziehung von Vergünstigungen, äußerstenfalls Ausschluß). Die Frage ist nun, ob der klagende Verband vom Beklagten nur allgemein verlangen darf, daß dieser auf seine Mitglieder im tarifmäßigen Sinne einwirke, oder aber ob er seinen Klageantrag darauf richten darf, daß gerade ein genau bestimmtes Mittel der Einwirkung, z. B. Androhung der Ausschließung, angewandt werde. Grundsätzlich kann ein Verband die Mittel, mit denen er auf seine Mitglieder einwirken will, selbst bestimmen. Trotzdem ist es nicht unbedenklich, nur eine allgemeine Klage auf Erfüllung, nicht aber auch eine Klage auf Vornahme bestimmter Einwirkungshandlungen zuzulassen[56]), weil bei einem nur allgemein auf Einwirkung gerichteten

[55]) Vgl. hierzu Krotoschin bei Kaskel, Koalitionen S. 177 ff., insbes. S. 180.

[56]) So Sinzheimer, Arbeitsnormenvertrag Bd. 2 S. 209.

Urteil mangels bestimmten Inhalts die Vollstreckung versagen muß. Der von Hueck[57]) vorgeschlagene Weg, in analoger Anwendung des § 315 BGB. das anzuwendende Mittel der Einwirkung vom Gericht nach billigem Ermessen bestimmen zu lassen, verdient daher den Vorzug. Anhaltspunkte für die Bestimmung der Einwirkungshandlungen bieten die Satzungen des Vereins, soweit in ihnen angegeben ist, mit welchen Zwangsmitteln der Verband gegen seine Mitglieder einschreiten darf. Andererseits ist nicht zu verkennen, daß ein Fall eintreten könnte, in dem ein Urteil, das der klagende Verband obsiegend erstritten hat, und kraft dessen er vom beklagten Verband ein genau bestimmtes Verhalten verlangen kann, dem Klageverband deshalb zum Schaden gereicht, weil sich später herausstellt, daß gerade dieses Mittel ungeeignet gewesen ist. Um dem vorzubeugen, steht aber nichts im Wege, daß im Urteil zunächst die eine Maßregel, bei deren Versagen aber eine andere vorgesehen wird. Auch ein solches Urteil wäre gemäß § 888 ZPO. der Vollstrekkung fähig, was bei einem nur allgemein auf Erfüllung der Einwirkungspflicht gerichteten Urteil nicht der Fall ist. Alle Schwierigkeiten lassen sich aber dadurch vermeiden, daß die zu ergreifenden Zwangsmaßregeln im Tarifvertrag genau festgelegt werden. Dann brauchen nur diese Zwangsmaßregeln in den Klageantrag eingerückt werden.

Für die Leistungsklage sind die Arbeitsgerichte gemäß § 2 Ziff. 1 ArbGerGes. ausschließlich zuständig.

II. Vielfach kann zweifelhaft sein, ob eine Verletzung der Durchführungspflicht vorliegt, weil der Inhalt des Tarifvertrages, insbesondere hinsichtlich der normativen Bestimmungen, zweifelhaft ist. In solchen Fällen hat jede Tarifpartei ein berechtigtes Interesse daran, daß der Sinn und die Tragweite der zweifelhaften Bestimmung sobald als möglich festgestellt wird. Es ist daher ein Rechtsschutzinteresse für eine Feststellungsklage vorhanden, mit der eine genaue Klarstellung der tariflichen Rechte und Pflichten und damit auch des Umfangs und der Grenzen der Durchführungspflicht begehrt wird[58]). Diese Feststellungsklage und das auf sie ergehende Urteil erläutert und begründet alsdann die eigentliche Leistungsklage, mit der auf Grund des festgestellten Inhalts des Tarifvertrages nunmehr dessen tatsächliche Verwirklichung verlangt werden kann. Damit ist jedoch nicht gesagt, daß die Feststellungsklage immer und notwendig der Leistungsklage vorauszugehen habe. Beide Ansprüche können vielmehr auch in ein und

[57]) Recht des Tarifvertrages S. 179 Anm. 5.

[58]) Anerkannt durch RAG. 19. 9. 1928, Bensh. Samml. Bd. 4 (RAG.) S. 55; RAG. 19. 9. 1928 Bd. 4 S. 82; RAG. 11. 1. 1928 Bd. 2 S. 107 (vgl. auch Anm. von Nipperdey hierzu a. a. O. S. 108); RAG. 22. 2. 1928 Bd. 2 S. 117.

derselben Klage geltend gemacht werden[59]). Auch für den Feststellungsanspruch ist das Arbeitsgericht auf Grund des § 2 Ziff. 1 Arb.-GerGes. ausschließlich zuständig (vgl. die oben Anm. 58 zit. Entsch.). Die Feststellungsklage richtet sich grundsätzlich, wie die Leistungsklage, von der einen Tarifpartei gegen die andere Tarifpartei. Es kann jedoch in gewissen Fällen, anders wie bei der Leistungsklage, der Feststellungsanspruch unmittelbar gegenüber einem einzelnen Verbandsmitglied gerechtfertigt sein. Zwar ist der Tarifvertrag, wie mehrfach ausgeführt, kein Vertrag zu Lasten Dritter, der dem geltenden Recht fremd ist. Für die Feststellungsklage ist jedoch nicht erforderlich, daß das festzustellende Rechtsverhältnis (Sinn und Tragweite des Tarifvertrages) gerade zwischen den Prozeßparteien bestehe[60]). Soll aber die Feststellungsklage gegenüber einem einzelnen Verbandsmitglied gerechtfertigt sein, so muß ein besonderer Umstand vorliegen, der gerade dies Einzelmitglied, nicht auch die anderen Mitglieder des Verbandes, angeht. Als Beispiel kann der vom RAG. 19. 9. 1928[61]) behandelte Fall dienen: Der allein beklagte Einzelarbeitgeber hatte seine angebliche Befugnis zu einem tarifwidrigen Verhalten aus einer Betriebsvereinbarung hergeleitet; dem Arbeitnehmerverband war daran gelegen, alsbald Gewißheit zu erlangen, daß er ohne Rücksicht auf die Betriebsvereinbarung dem tarifwidrigen Verhalten des Arbeitgebers entgegentreten und vom Arbeitgeberverband als Tarifpartei eine entsprechende Einwirkung verlangen könne. Er strengte Feststellungsklage gegen den betreffenden Arbeitgeber mit dem Antrage an, festzustellen, daß die tarifvertragliche Regelung der Betriebsvereinbarung vorgehe. Das günstige Urteil, das der Arbeitnehmerverband in einem solchen Fall erstreitet, dient alsdann zur Begründung einer gegen den Arbeitgeberverband als solchen gerichteten Leistungsklage, mit der Einwirkung auf den Einzelarbeitgeber verlangt wird, sein tarifwidriges Verhalten aufzugeben. Der günstige Ausgang des Feststellungsprozesses allein gewährleistet noch nicht ein dem Tarifvertrag entsprechendes Verhalten des beklagten Arbeitgebers, weil das auf den Feststellungsantrag ergehende Urteil im Verhältnis zwischen den einzelnen Mitgliedern des klagenden Verbandes und dem Beklagten keine Rechtskraft erlangt, etwa mit der Wirkung, daß auf Grund der im Urteil getroffenen Feststellung nunmehr jedes einzelne Mitglied des klagenden Verbandes vom Beklagten tarifgemäßes Verhalten verlangen könnte. Solche Rechtskraftwirkung des Feststellungsurteils wird nur dann erzielt, wenn der

---

[59]) So RAG. 19. 9. 1928, Bensh. Samml. Bd. 4 S. 55.
[60]) Vgl. Stein-Jonas Anm. II 3 zu § 256 ZPO.
[61]) Bensh. Samml. Bd. 4 S. 82.

Prozeß über die Auslegung der Tarifnormen sich zwischen den Tarifvertragsparteien als solchen abgespielt hat. Nur in diesem Falle ist auf Grund der Besonderheit der Tarifvertragsnormen eine Rechtskraftwirkung ultra partes in dem Sinne anzunehmen, daß die rechtskräftige Feststellung des Inhalts des Tarifvertrages, soweit er normativen Charakter trägt, unmittelbar auch die einzelnen Verbandsmitglieder bindet, und daher die Einzelvertragsparteien selbst das beanspruchen können, was dem festgestellten Sinn des Tarifvertrages entspricht[62]). Bei Anspruchsverzicht oder sonstiger Nichtverwirklichung der festgestellten Tarifvertragsnormen besteht dann der Durchführungsanspruch nach den früher entwickelten Grundsätzen, nur war auch hier die vorausgegangene Feststellungsklage zur Verfolgbarkeit des Durchführungsanspruchs wegen der bis dahin bestehenden Unklarheit der Tarifvertragsnormen notwendig.

§ 8.

Die Durchführungspflicht beim Zwangstarif und allgemein verbindlichem Tarif.

I. Die Durchführungspflicht beim Zwangstarif besteht grundsätzlich genau ebenso wie beim freiwillig geschlossenen Tarif, da auch der Zwangstarif die gleichen schuldrechtlichen Verpflichtungen für die Tarifparteien begründet wie ein Vertragstarif[63]). Abweichungen ergeben sich höchstens bezüglich des Umfangs der Einwirkungspflicht des Verbandes bei tarifwidrigem Verhalten der Einzelmitglieder. Denn wenn auch die reinen Rechtsfolgen des Zwangstarifs die gleichen sind wie die des freiwilligen Tarifvertrages, so ist der Einfluß des Verbandes auf seine Mitglieder, wenn der Verband einen von ihm als ungünstig abgelehnten und aufgezwungenen Tarif durchzuführen hat, doch ganz anders, nämlich schwächer, als wenn ein von ihm freiwillig angenommener Tarif in Frage steht[64]). Die Aufrechterhaltung und Förderung eines sozialen Friedenszustandes, der nicht

---

[62]) So Gerstel, Anm. zu RAG. 19. 9. 1928, Bensh. Samml. Bd. 4 S. 84; Neumann, NZfA. 1928 Sp. 227 ff.; Stein-Jonas, 14. Aufl. Anm. VI Abs. 2 zu § 256 ZPO.; and. M. Aschaffenburg, Arbeitsgericht 1928 S. 311 f.

[63]) Vgl. Kaskel, Arbeitsrecht S. 30; RG. 30. 6. 1925, NZfA. 1926 Sp. 49. And. M. Hoeniger, JW. 1929 S. 1273 f. und NZfA. 1929 Sp. 271 ff.; dagegen Jacobi, JW. 1929 S. 1278.

[64]) KG. 12. 11. 1926, NZfA. 1927 Sp. 509; vgl. auch Jacobi a. a. O.

auf dem übereinstimmenden freien Willen der beteiligten Gruppen, sondern auf einem staatlichen Machtwort beruht, kann nicht mit derselben Energie betrieben werden, wie das bei einem frei vereinbarten Tarif als dem Parteiwillen entsprechend verlangt werden muß. Beim Zwangstarif wird daher der Umfang der Durchführungspflicht unter Umständen nach Treu und Glauben auf ein geringeres Maß als beim Vertragstarif zu beschränken sein, ohne daß sich jedoch hierüber Grundsätze allgemeinerer Art aufstellen ließen. Es wird, wie so oft im Tarifrecht, sorgfältiger Prüfung im einzelnen Fall bedürfen, um unter Berücksichtigung der Eigentümlichkeit des Zwangstarifs den Umfang der Durchführungspflicht zu bestimmen.

II. Beim allgemeinverbindlichen Tarif besteht keine Durchführungspflicht für diejenigen Beteiligten, die erst durch die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit dem Tarifvertrag unterworfen sind, weil die verpflichtenden Bestimmungen des Tarifvertrags, zu denen die Durchführungspflicht gehört, gemäß § 2 TarifVO. an der Allgemeinverbindlichkeit nicht teilnehmen[65]). Die Frage, wie den Außenseitern trotzdem eine der Durchführungspflicht entsprechende Verpflichtung auferlegt werden kann — als nicht freiwillig übernommene Verpflichtung, deren Umfang daher ähnlich wie beim Zwangstarif zu bestimmen wäre —, ist nur de lege ferenda dadurch zu lösen, daß die Allgemeinverbindlichkeit insoweit auch auf den verpflichtenden Teil erstreckt wird[66]). In diesem Fall wäre den vertragsschließenden Verbänden auch den Außenseitern gegenüber ein klagbarer Anspruch auf Innehaltung und Durchführung des Tarifvertrages gegeben. Nach geltendem Recht besteht ein solcher Anspruch nicht. Hier klafft eine Lücke im Tarifrecht, die in besonderem Maße baldiger Schließung durch den Gesetzgeber bedarf.

---

[65]) Herrschende Ansicht, vgl. Kaskel, Arbeitsrecht S. 45; Falkenstein bei Kaskel, Hauptfragen S. 155 f. mit weiteren Literaturangaben.

[66]) So Hueck, Recht des Tarifvertrages S. 135 f.; vgl. auch Entwurf zum Tarifvertragsgesetz in RABl. 1921 S. 491 AT. §§ 1 Abs. 2, 10, 21.

Lebenslauf.

Ich bin am 21. März 1900 in Berlin geboren. Von 1906 bis 1917 besuchte ich das Königstädtische Realgymnasium, dann das ehemals Königliche Prinz-Heinrich-Gymnasium, zuletzt das Sophien-Gymnasium in Berlin. Im April 1917 bestand ich hier unter Befreiung von der mündlichen Prüfung das Not-Abiturientenexamen. Ich trat dann in den vaterländischen Hilfsdienst ein, in dem ich zunächst 3 Monate in der Landwirtschaft und anschließend über 1 Jahr als Bürohilfsarbeiter bei dem Amtsgericht Berlin-Schöneberg tätig war. Im September 1918 wurde ich zum Militärdienst eingezogen, den ich bis Dezember 1918 bei dem 3. Garde-Feldartillerie-Regiment in Berlin leistete. Mit dem Sommersemester 1919 begann ich das rechtswissenschaftliche Studium. Ich habe ein ununterbrochenes Studium von 8 Semestern zurückgelegt, davon 5 in Berlin, 2 in Marburg und 1 in Jena. Am 1. August 1923 bestand ich bei dem Kammergericht die erste juristische Prüfung und wurde am 29. August 1923 zum Referendar im Bezirke des Kammergerichts ernannt. Am 9. März 1927 legte ich in Berlin die große Staatsprüfung „voll befriedigend" ab. Seit dem 12. März 1927 bin ich Gerichtsassessor. Als solcher war ich in der Zeit vom 17. März bis 14. Juli 1927 als Hilfsrichter bei dem Landgericht I in Berlin und dem Amtsgericht Berlin-Mitte beschäftigt. Seit Juli 1927 bin ich als Hilfsarbeiter bei dem Rechtsanwalt und Notar Dr. Oppenheim in Gotha tätig, mit dem ich mich demnächst assoziiere.

Während meiner Referendarzeit habe ich mich besonders dem Studium des Arbeitsrechts gewidmet. Ich habe mehrfach an den arbeitsrechtlichen Seminaren, die von Herrn Prof. Dr. Kaskel in Berlin geleitet wurden, teilgenommen. Von März 1924 bis etwa Juni 1926 war ich bei Herrn Prof. Dr. Kaskel Privatassistent.